

第2章

働き方をめぐる環境の変化とワーク・ライフ・バランスの実現

我が国においては、少子高齢化が進行する中で、女性や高齢者の労働参加が進むことにより、近年労働力供給が増加している。一方で、一般労働者の労働時間はほぼ横ばいで推移し、子育て世帯を中心に依然として長時間労働者の割合が高い等の働き方が続いている。こうした中、女性の労働参加の進行、共働き世帯が増加するなど働き方をめぐる環境が変化しており、ワーク・ライフ・バランス³¹の面で様々な課題が生じている中で、働き方の見直しが求められる状況にある。

そこで、本章では、働き方をめぐる環境の変化とワーク・ライフ・バランスの実現をテーマとして、日本の労働市場の動向を労働時間、世帯の状況を中心に概観し、働き方をめぐる環境の変化が育児・介護等の家庭生活にどのような影響を与えているのかを確認する。その上で、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、企業では様々な取組が行われつつあるが、こうした取組によってどのような効果が期待されるのか考察するとともに、取組をより効果的なものとするためにはどのような課題があるのかを探ることとする。さらに、近年の技術革新により、テレワークを代表とする新しい働き方が注目されているが、こうした技術革新の動向やワーク・ライフ・バランスの実現に与える影響について示す。

第1節 働き方をめぐる環境の変化

本節では、我が国のワーク・ライフ・バランスの状況について、労働時間、休暇の観点から概況を確認する。特に、女性の労働参加が進行する中で、労働時間や世帯の状況の変化を概観し、育児・介護といった働く方が抱えるワーク・ライフ・バランスの問題にどのような影響を与えているかみていく。さらに、今後、少子高齢化が一層進行することが見込まれる中、この問題への対応がますます重要な課題となっていくことを示す。

1 我が国のワーク・ライフ・バランスの概況

●一般労働者の労働時間が横ばいの中、パートタイム労働者の労働時間は減少傾向

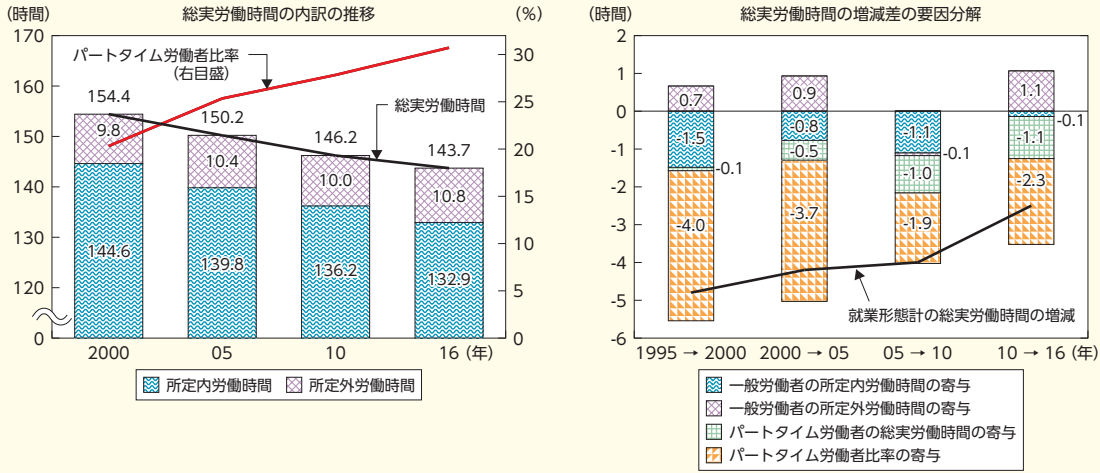
まず、我が国のワーク・ライフ・バランスの概況について確認する。ワーク・ライフ・バランスについてここでは、労働時間と休暇の状況に着目し、データを用いて整理する。

初めに、労働時間の状況を概観しよう。第3-(1)-1図の左図により、月間総実労働時間をみると、2000年以降、緩やかな減少傾向となっており、2016年では143.7時間と2000年と比べて10.7時間減少した。次に、右図により、総実労働時間の増減要因をみていこう。近年、パートタイム労働者比率の上昇及びパートタイム労働者の総実労働時間の減少がほぼ一貫して就業

31 本章では「ワーク・ライフ・バランス」は、仕事と生活の調和を指すものとする。

第3-(1)-1図 月間総実労働時間の推移と増減差の要因分解

○ パートタイム労働者比率の上昇とパートタイム労働者の総実労働時間の減少により、全体の総実労働時間が減少している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

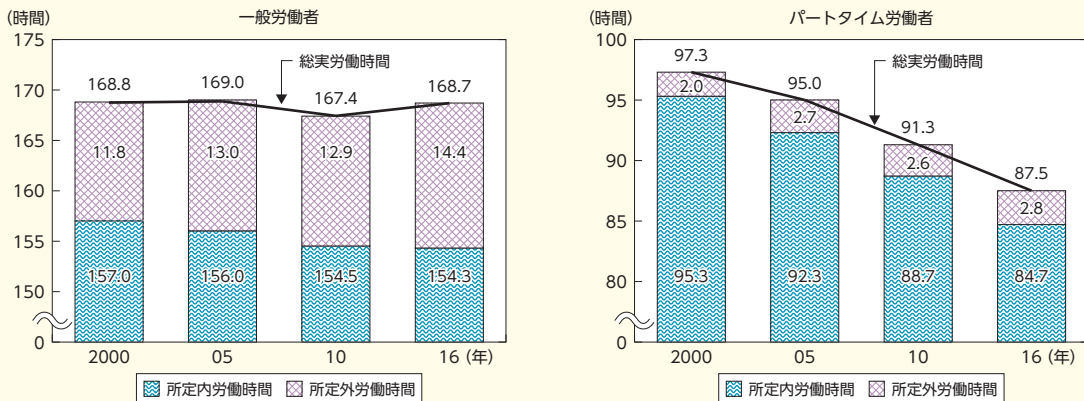
- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上、就業形態計の数値。
 2) 総実労働時間は所定内労働時間と所定外労働時間の合計。
 3) 要因分解の計算式は以下のとおり。各5年間(2010年から2016年は6年間)の増減差をみたものである。

$$\Delta P = (1-\bar{r})\Delta Q \text{ (一般労働者の所定内労働時間の寄与)} \\
 + (1-\bar{r})\Delta R \text{ (一般労働者の所定外労働時間の寄与)} \\
 + \bar{r}\Delta S \text{ (パートタイム労働者の総実労働時間の寄与)} \\
 + \Delta r(\bar{S}-\bar{Q}-\bar{R}) \text{ (パートタイム労働者比率の寄与)}$$

P: 就業形態計の総実労働時間
 Q: 一般労働者の所定内労働時間
 R: 一般労働者の所定外労働時間
 S: パートタイム労働者の総実労働時間
 r: パートタイム労働者比率
 Δ: 当年と前年の増減差
 -: 当年と前年の平均

第3-(1)-2図 一般労働者、パートタイム労働者の月間総実労働時間の推移

○ 一般労働者の総実労働時間がおおむね横ばいで推移している中、パートタイム労働者の総実労働時間は減少傾向で推移している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 事業所規模5人以上、調査産業計。
 2) 総実労働時間については、第3-(1)-1図(注)2)を参照。

形態計の総実労働時間の減少に寄与しているが、ここ数年では、パートタイム労働者の総実労働時間の減少の寄与が大きくなっていることが分かる。

さらに、第3-(1)-2図により、一般労働者、パートタイム労働者それぞれの月間の労働時

間をみていこう。一般労働者の総実労働時間はおおむね横ばいで推移しており、2016年では、168.7時間と2000年と比べて0.1時間減少している。このうち、所定内労働時間は154.3時間、所定外労働時間は14.4時間となっており、所定外労働時間の割合がやや高まっている。

また、パートタイム労働者の総実労働時間は減少傾向で推移しており、2016年は87.5時間と2000年と比べて9.8時間減少している。これは、より短い労働時間で働くパートタイム労働者が増加することによって全体の平均が押し下げられたこと等が要因として考えられる³²。

●長時間労働者は減少しているが依然として1割を超えており、子育て世代女性の長時間労働はあまり減っていない

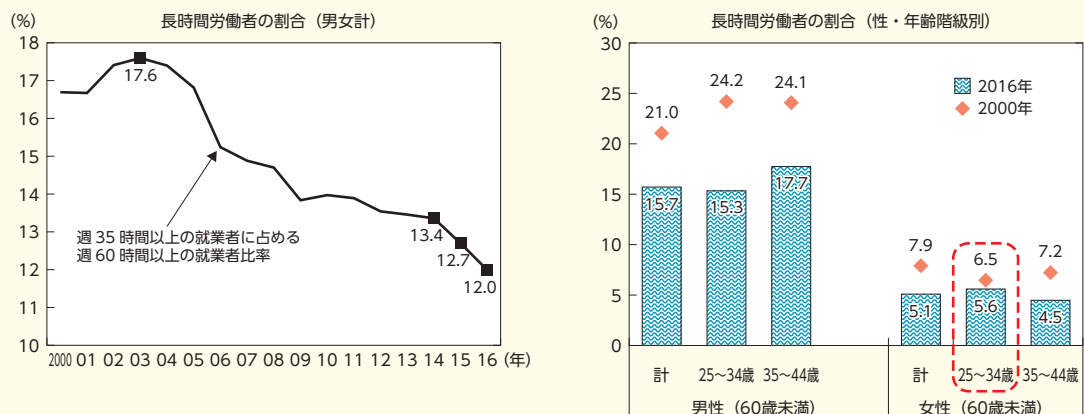
先にみたように、総実労働時間は全体では緩やかな減少傾向にあるが、一般労働者で見ると、横ばい傾向となっている。我が国は国際的にみても長時間労働者の割合は大きく、また、長時間労働はワーク・ライフ・バランスの問題に大きく影響することから、長時間労働の状況を見ることは重要である（付3-(1)-1図）。ここでは、パートタイム労働者の影響を除くため、第3-(1)-3図により、月末1週間の就業時間が週35時間以上の労働者に着目し、そのうち週60時間以上働いた方の割合をみてみよう。

まず、第3-(1)-3図の左図で男女計をみると、2003年には17.6%であったが、2016年では12.0%と約3割低下し改善が進んでいる。しかし依然として、10%を超える水準となっている。

次に、右図で男女別にみると、男性の方が一貫して割合が高い状況が続いており、2016年は60歳未満の男性が15.7%、女性が5.1%となっている。また、年齢階級別にみると、育児を担う割合が高い層である35～44歳の男性、25～34歳の女性の長時間労働者の割合が平均より

第3-(1)-3図 性・年齢階級別にみた週60時間以上の就業者の割合

- 週60時間以上の就業者は、2003年以降減少しているが、依然として1割以上の水準となっている。
- 男女とも長時間労働者の割合は減少しているが、子育て世代の女性は長時間労働者の減少幅が小さい。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 週35時間以上の就業者に占める週60時間以上の就業者比率を示したものであり、2011年は、岩手県、宮城県、福島県の3県を除いた数値。
 2) 非農林就業者について作成したもの。

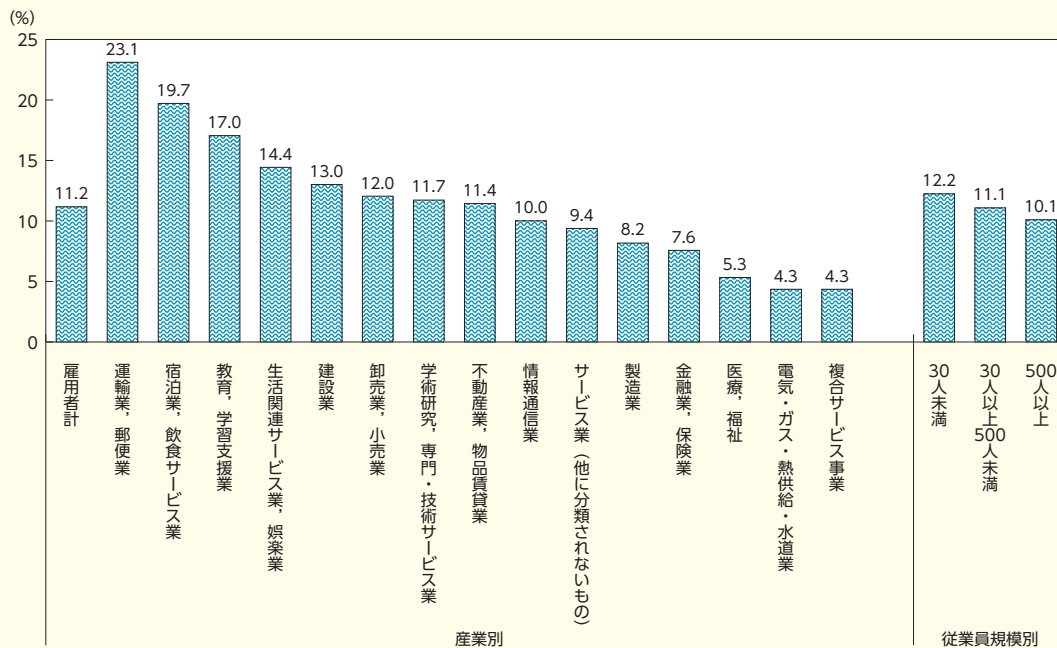
32 「平成28年版労働経済の分析」第1章第3節第1-(3)-6図を参照。月末1週間の就業時間が35時間未満のパート・アルバイトの割合は2016年で75.5%と2007年の70.8%より4.7%ポイント増加している。

高くなっている状況がうかがえる。さらに、2000年からの変化を詳細にみると、男性、女性ともに長時間労働者の割合は低下しているが、25～34歳の女性については低下幅が小さい。男性の長時間労働者の割合が依然として高水準で推移する中、子育て世代女性の25～44歳における長時間労働者の割合がほとんど変化していないことは、子育て世代の層を中心にワーク・ライフ・バランスに課題があることが示唆される。

また、第3-(1)-4図により産業・従業員規模別に雇用者の状況を見てみると、産業別では「運輸業，郵便業」で23.1%と最も高くなっており、次いで「宿泊業，飲食サービス業」が19.7%となっている。従業員規模別にみると、従業員規模が最も小さい30人未満のところでは12.2%と最も高くなっているものの、従業員規模間で長時間労働者の割合に大きな差はみられない。

第3-(1)-4図 産業・従業員規模別にみた就業時間が60時間以上の雇用者の割合

○ 長時間労働者の割合は「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」で高くなっている。従業員規模が小さいほど高くなっているが、他と比べて大きな差はみられない。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」（2016年）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 週就業時間35時間以上の雇用者に占める週60時間以上の雇用者の割合。
2) 非農林雇用者について作成したもの。

コラム3-1 「過労死等ゼロ」に向けた対策の強化

「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）において「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれたほか、平成26年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」に基づき「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月24日閣議決定）が定められるなど、長時間労働対策の強化は喫緊の課題となる中、厚生労働省では、厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置し、長時間労働対策について、省をあげて取り組んでいる。また、過労死等の防止に向けた社会的関心も高まっており、こうした状況の下、平成28年12月26日に長時間労働削減推進本部を開催し「「過労死等ゼロ」緊急対策」を策定した。

本対策のなかでは、

- 1 違法な長時間労働を許さない取組の強化
- 2 メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化
- 3 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

の三つを対応の柱に掲げている。

さらに、労働時間の適正把握を徹底するため、平成29年1月20日付けで「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定した。

本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置として、

- 1 始業・終業時刻の確認及び記録
- 2 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法
- 3 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置
- 4 賃金台帳の適正な調製
- 5 労働時間の記録に関する書類の保存
- 6 労働時間を管理する者の職務
- 7 労働時間等設定改善委員会等の活用

を定めている。

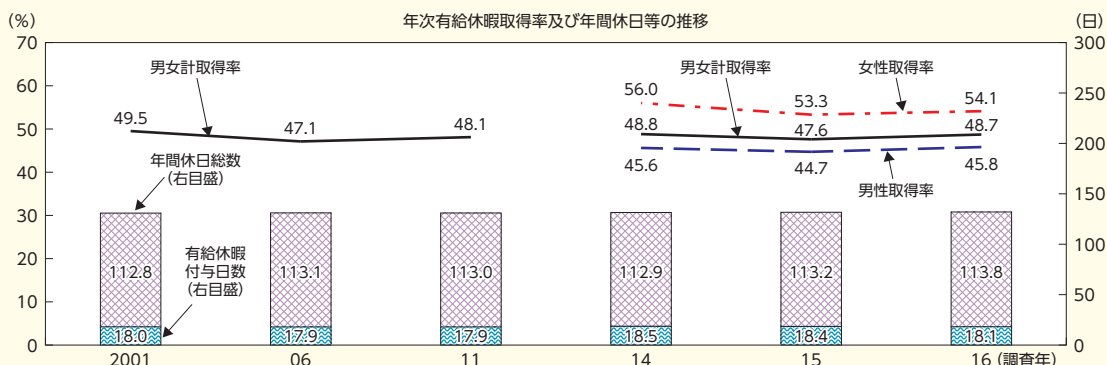
●年次有給休暇取得率は男女計で5割を下回る水準から変化していない

続いて、休暇の状況について確認していこう。第3-(1)-5図で、年間休日総数及び年次有給休暇付与日数をみると、ほぼ横ばいで推移している中、年次有給休暇の取得率も同様に変化がみられず、男女計の取得率は5割を下回る状況にとどまっている。さらに、男女別にみると、女性の方が取得率はやや高いものの、男性との差は縮小しており、男女にかかわらず取得率の向上が課題となっている。

これまでみたように、我が国の働く方の総実労働時間は減少傾向にあるものの、一般労働者を中心に依然として長時間労働者は一定程度存在しており、また、男性における割合が依然として高水準で推移する中、特に子育て世代女性の割合の減少幅が小さいことが分かった。さらに、休暇についてみると、年間休日総数、年次有給休暇付与日数ともに横ばいで推移する中、年次有給休暇取得率は男女計で5割を下回り、男性と女性の差は縮小してきている状況が確認できた。このような点から、男性のみならず、近年では特に女性における、ワーク・ライフ・バランスの実現も大きな課題であることが分かる。そこで、近年なぜ女性におけるワーク・ラ

第3-(1)-5図 年次有給休暇取得率及び年間休日等の推移

○ 年次有給休暇の取得率は、5割を下回る水準から変化していない。また、女性の取得率はやや高いものの、男性との差は縮小している。



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 取得率は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。
 2) 年間休日総数及び有給休暇付与日数は、労働者1人平均である。
 3) 休日とは、就業規則、労働協約又は労働契約等において、労働義務がないとされた週休日(日曜日、土曜日などの会社指定の休日)及び週休日以外の休日(国民の祝日・休日、年末年始、夏季休暇、会社記念日などで会社の休日とされている日)をいう。
 4) 付与日数には、繰越日数を含まない。
 5) 2008年及び2015年で、調査対象が変更になっているため、時系列比較には留意が必要。
 2007年まで：本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業
 2008年から2014年まで：常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業
 2015年以降：常用労働者が30人以上の民間企業(複合サービス事業、会社組織以外の法人(医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等)を含む。)

イフ・バランスがより課題となっているのか、その背景を探ることとする。

2 女性の労働参加の進行とワーク・ライフ・バランスの問題

●我が国の女性の労働参加は子育て世代を中心に進行

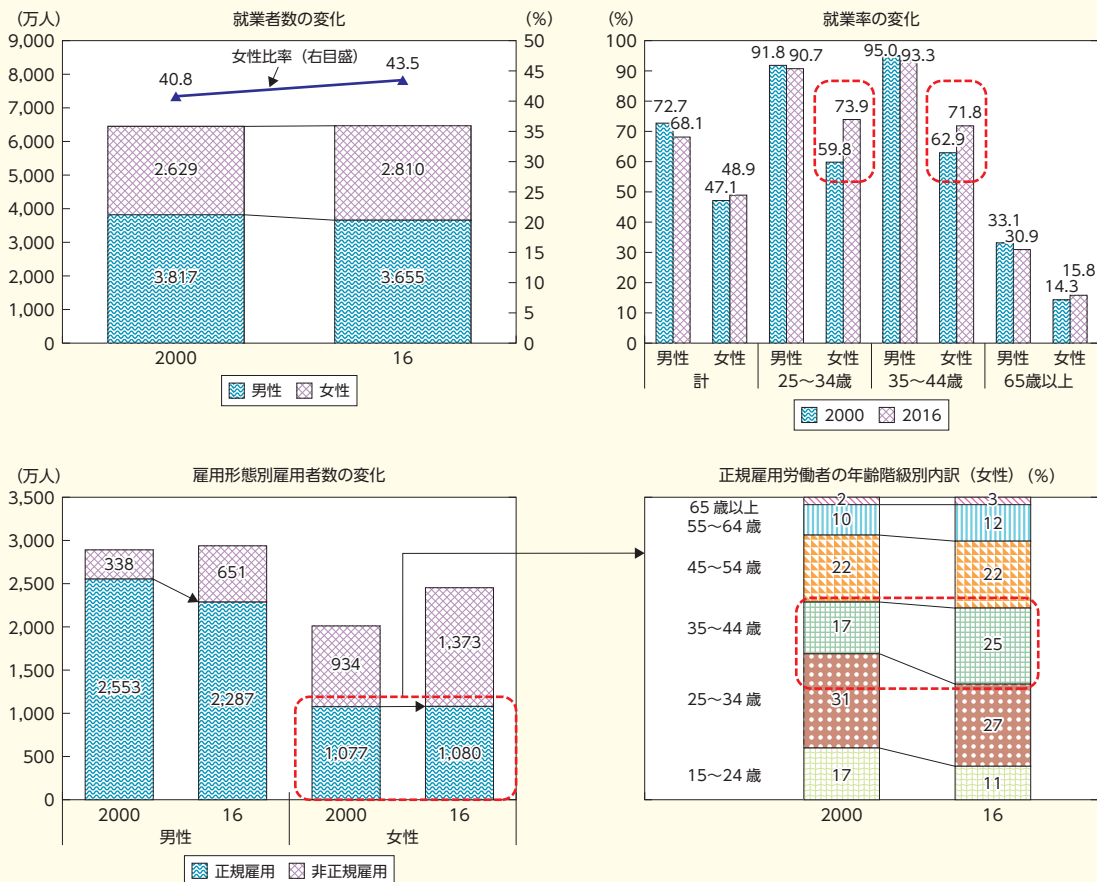
コラム1-1で触れたように、我が国において少子高齢化が進行している中、女性の労働参加が進んでいるが、その一方で依然として家庭責任の大部分を女性が担わざるを得ないような状況も残っている。そうした中で、女性の長時間労働の改善に遅れがみられることは、ワーク・ライフ・バランスの問題として重要である。実際、1990年代以降やや長期的にみていくと、女性の就業者数が大きく増加する³³など女性が積極的に労働参加していることが分かる。この点について、データを用いながら、2000年以降の動きを確認してみよう。

まずは、第3-(1)-6図により、我が国における就業者数の変化を男女別にみてみよう。男性は2000年の3,817万人が2016年では3,655万人と162万人減少している一方で、女性は2016年の就業者数が2,810万人と2000年の2,629万人から181万人増加し、女性比率も43.5%と上昇している³⁴。

33 総務省統計局「労働力調査」によると、女性の就業者数は1990年から2016年で274万人増加している。
 34 産業別の雇用者の動向をみると、女性の雇用者の割合が高い「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」等で増加する一方、男性の雇用者の割合が高い「建設業」「製造業」等で減少していることがうかがえる。このように、我が国全体の第3次産業化が全般的に進行し、第3次産業における労働需要が高まる中で、女性の労働参加の進行がこれらの産業における労働需要の増加を充足しているといった側面があることがうかがえる(付3-(1)-2図)。

第3-(1)-6図 女性の労働参加の状況

- 女性の就業者数が増加しており、子育て世代で就業率の上昇幅が大きい。
- 女性の正規雇用労働者数は変わらない中、年齢階級別でみると25～44歳が増えている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」、下2図の2000年は「労働力調査特別調査」、2016年は「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には留意が必要。

また、就業率の変化をみると、高齢化が進む中、2000年と比較して男性は低下しているものの、女性は上昇していることが分かる。年齢階級別にみると、65歳以上の就業率の上昇幅と比較して、特に子育て世代である20代後半から40代前半にかけての女性における上昇幅は大きくなっている。

さらに、男女・雇用形態別雇用者数の変化を確認する。非正規雇用労働者は男性よりも女性の方が多い状況が続いており、2016年の女性の非正規雇用労働者数は1,373万人と、男性の651万人の2.1倍となっている。2000年と比較して2016年の男性の正規雇用労働者が減少し、女性がほぼ横ばいである中、年齢階級別に女性の正規雇用労働者の割合を確認すると、35～44歳で大きく上昇しており、子育て世代の女性を中心に正規雇用労働者が増加していることが示唆される。実際、正規雇用労働者の増減をみても2000年と比較して35～44歳の女性では増加し、25～34歳の女性についても人口が減少する中、人口の減少幅ほどには正規雇用労働者が減少しておらず、子育て世代の女性における正規雇用労働者が増加傾向にあることがうかがえる（付3-(1)-3図）。

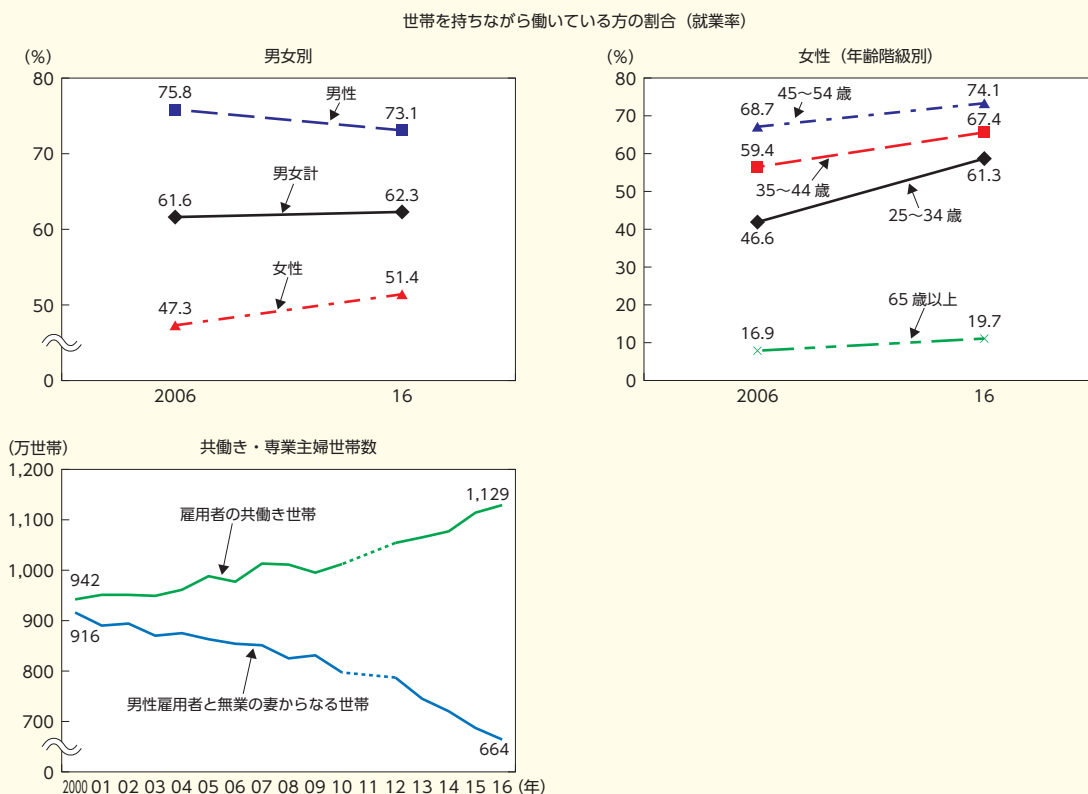
●配偶者のいる女性の労働参加が進み、共働き世帯が増加

これまでの分析で、20代後半から40代前半の女性を中心に非正規雇用労働者と比較して相対的に労働時間が長い正規雇用労働者が増加していることが分かったが、子育てなど生活面での課題への対応は世帯単位で行うことが多いことから、世帯単位で働く方の動向を確認していくことも重要である。そこで、以下では世帯に注目して、その動向を確認していこう。第3-(1)-7図により、我が国の世帯を持ちながら働く方の就業状況について概観する。左上図により、世帯を持ちながら働いている方の割合（就業率）の推移を確認すると、男女計の就業率は上昇しているが、男女ではその動きに差があり、男性は低下している一方、女性では上昇している。そこで、右図で女性について年齢階級別にその動向を確認すると、特に子育て世代である20代後半から40代前半までの層で大きく就業率が上昇していることが分かる。

また、左下図をみると、男性雇用者と無業の妻からなる世帯（いわゆる「専業主婦世帯」）が減少する一方で共働き世帯が一貫して増加し、2016年には1,129万世帯と専業主婦世帯の

第3-(1)-7図 世帯を持ちながら働いている方の割合と共働き・専業主婦世帯数の推移

- 世帯を持ちながら働いている方の割合は女性で上昇しており、特に子育て世代を中心に増えている。
- 共働き世帯数は専業主婦世帯数を上回って推移しており、2016年で1.7倍となっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」、左下図2000～2001年は「労働力調査特別調査」、2002年以降は「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 有配偶の就業者を「世帯を持ちながら働いている方」としている。就業率は、有配偶の15歳以上人口に占める、有配偶の就業者の割合を示す。
 2) 左上図、右図はデータの制約より、2006年からの変化をみている。
 3) 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。
 4) 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
 5) 左下図の2011年は、東日本大震災の影響により、全国の調査結果が公表されていないため、2010年と2012年のデータを点線で接続している。
 6) 「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には留意が必要。

664万世帯の1.7倍となっている。このことから、特に配偶者のいる女性の労働参加が近年進行しており、共働き世帯が増加していることが分かる。

これまでの分析から、世帯を持ちながら働いている女性の増加については、人口が多い高齢者の労働参加も寄与していると考えられるが、就業率の上昇幅を考えると、20代後半から40代前半で共働き世帯である女性の労働参加も進んでいるものと推測される。また、前述したように、最近では子育て世代の女性を中心に正規雇用労働者が増加しており、子育て世代の共働き世帯女性で正規雇用労働者が増加している可能性が高いことが示唆される。

このことから、子育て世代の女性において、非正規雇用労働者と比較して相対的に労働時間が長い正規雇用労働者を中心に労働参加が進んでいることや、共働き世帯の増加が女性のワーク・ライフ・バランスが以前にも増して課題となっている背景の一つとして考えられる。

●ワーク・ライフ・バランスが男女ともに大きな課題。特に共働き世帯や長時間労働者でより大きな課題となっている

これまでの分析において、子育て世代を中心に女性で共働きである方の労働参加が進んでいることが分かったが、実際ワーク・ライフ・バランスについて、共働きである方はどのように考えているのだろうか。この点について、内閣府やリクルートワークス研究所の調査を用いて確認する。

まず、世帯での状況を確認する前に、第3-(1)-8図の上図で長時間労働者のワーク・ライフ・バランスに対する意識を確認する。世帯人数にかかわらず、一般的に長時間労働になればなるほどワーク・ライフ・バランスが実現しづらくなると考えられるが、その状況を確認すると、1日の労働時間が10時間以上である長時間労働者の方が、ワーク・ライフ・バランスの希望と現実が乖離していることが分かる。また、左下図でワーク・ライフ・バランスの実現度を示すと考えられる「労働時間と生活満足度の関係」をみても、男女とも労働時間が長くなるほど、生活の満足度が低下しており、週60時間以上の場合には、男女とも生活に満足している方の割合は4割を下回っていることが分かる。

このことから、非正規雇用労働者と比較して相対的に長時間労働になりやすい正規雇用労働者はワーク・ライフ・バランスが実現されていない可能性が高く、さらに男女ともに正規雇用労働者として働いている共働き世帯を中心にワーク・ライフ・バランスはより課題となっていることが想定される。

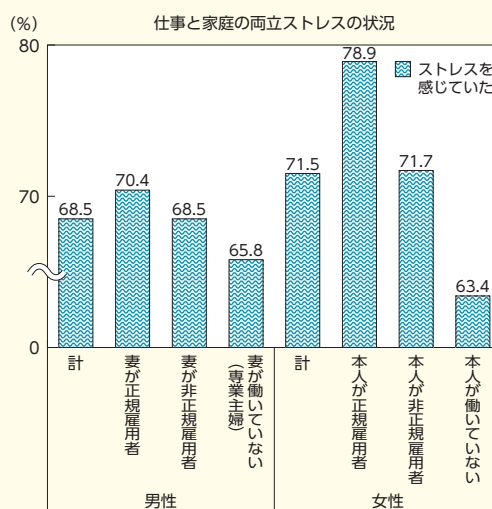
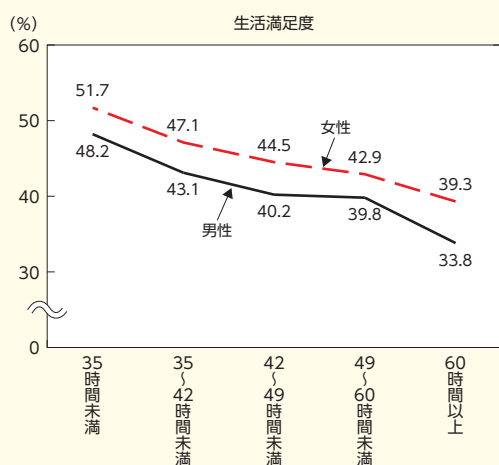
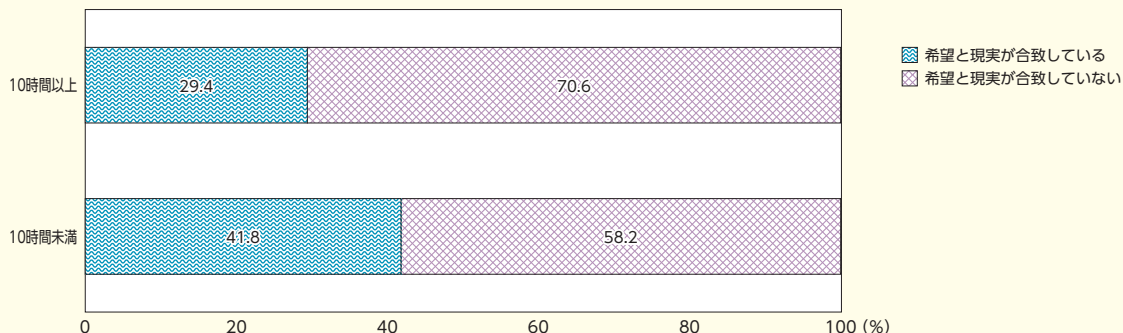
そこで、右下図でリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を用い、この点を確認する。初めに、昨年1年間でワーク・ライフ・バランスにストレスを感じている、すなわち課題を抱えている可能性が高いと考えられる方の割合をみると、男性計が68.5%、女性計が71.5%と男女ともに6割を超える状況にあり、かつ女性の方が高くなっている。次に、世帯の状況別にみても。配偶者がいる女性について、本人の雇用形態別の状況を見ると「正規雇用者」「非正規雇用者」「働いていない」の順にストレスを感じている方の割合が高くなっている。また、配偶者のいる男性に対し、配偶者の雇用形態別の状況をもみても、配偶者が「正規雇用者」「非正規雇用者」「働いていない（いわゆる「専業主婦」）」の順にその割合が高くなっている。このように、専業主婦世帯に比べ、共働き世帯の方が、さらに「正規雇用者」同士で働いているの方が男女ともストレスを感じている度合いがより大きく、ワーク・ライフ・バランスがより大きな問題となっている状況がうかがえる。

要約すれば、労働時間が長くなるほど、ワーク・ライフ・バランスの実現により大きな影響

第3-(1)-8図 ワーク・ライフ・バランスに問題を抱えている方の状況

- 一日の労働時間が10時間以上の方は、ワーク・ライフ・バランスについて希望と現実が合致している割合が比較的低く、男女とも労働時間が長くなるほど生活満足度が低下している。
- 女性を中心に、共働き世帯では仕事と家庭の両立に対するストレスを感じる度合いが大きい。

一日の労働時間別 ワーク・ライフ・バランス希望と現実の合致状況 (正社員)



資料出所 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2014年)、(株)リクルートホールディングスリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」(2016年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 上図は「あなた自身の、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度についてどう感じていますか」という質問に対して、「希望に近いもの」「現実に近いもの」の回答が一致している場合を「希望が現実と合致している」としている。
- 2) 左下図は就業者を対象、労働時間は2015年12月時点の週当たり平均労働時間。
- 3) 右下図は「あなたは、昨年1年間(2015年1月~12月)、ご自分の仕事と家庭生活の両立についてストレスを感じていましたか。」という質問に「強く感じていた」「感じていた」「少し感じていた」を選んだ者の割合。男性は正規雇用者のうち配偶者がいる者。女性は2015年1年間に少しでも働いた配偶者がいる者。

を与えること、また、我が国において、女性の労働参加が進み、共働き世帯が増加するといった、労働市場をめぐる環境が変化する中で、ワーク・ライフ・バランスの課題はこれまで以上に重要性を増していることがデータからも分かった。

3 我が国の勤労者世帯の変化と課題

●夫の収入が高い世帯を中心に女性の就業率が上昇

前述したとおり、我が国においては、近年、子育て世代を中心に共働き世代が増加し、ワーク・ライフ・バランスに課題があることが分かった。そこで、ここではなぜ近年になり共働き世代が増加しているのか、その背景を検証することとする。その背景として考えられる要因と

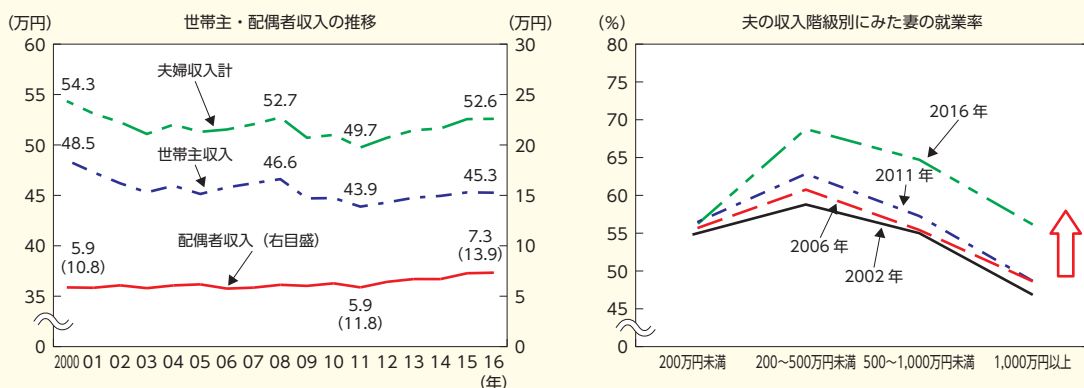
しては、①我が国において低成長が続く中、家計補助的な意味で働く方が増加したのではないかと、②女性の就業に対する意識が変化してきた結果、子育て中であっても働きたいと考える女性が増加したのではないかなどが考えられる。働く理由は多岐に渡るため、その他の要因もあるとは想定されるが、ここではこの2つの観点进行分析する。

まず、前者①について確認するため、第3-(1)-9図により、二人以上の世帯のうち勤労者世帯について、60歳未満の世帯主の1か月間の勤め先収入の推移をみると、2000年から2011年にかけて48.5万円から43.9万円に減少した後、緩やかに増加し、2016年には45.3万円となっている。また、勤労者世帯における配偶者の勤め先収入の推移をみてみよう。60歳未満の現役世代でみると、世帯主収入が2000年から2011年にかけて減少した後、2016年にかけて増加する中、配偶者収入は増加傾向で推移しており、2000年の5.9万円から2016年には7.3万円となっている。世帯収入全体に占める配偶者収入の割合も増加傾向で推移し、2000年の夫婦収入に占める配偶者収入の割合は10.8%から2016年には13.9%となっており、特に2012年以降、配偶者収入の増加幅が大きくなる中で夫婦収入全体も増加していることが分かる。一般的には、夫の収入が高いほど妻の就業率が下がるという傾向が確認されるが、右図により、夫の収入分布別の妻の就業率をみると、2011年以降、夫の収入階級が高い世帯で妻の就業率の上昇幅が大きくなっていることが確認できる。

このように、2000年以降の共働き世帯の増加の要因として2000年から2011年にかけての世帯主の勤め先収入の減少に伴い、世帯収入の確保に向けた配偶者の就労行動が一因と考えられるが、2011年以降世帯主の勤め先収入が増加に転じた後も、配偶者の就業率の上昇率が大きくなっている。これは、雇用情勢の改善に加え、前述の②のような女性の就業に対する意識の変化がその要因と考えられるため、これらの状況についてみていこう。

第3-(1)-9図 世帯主・配偶者収入の推移と夫の収入階級別にみた妻の就業率の推移

- 世帯主収入が緩やかな増加傾向で推移する中、夫婦収入に占める配偶者収入の割合は増加傾向。
- 夫の収入が多いほど妻の就業率は低下する傾向にあるが、2016年は過去と比較して夫の収入が高い世帯で就業率が上昇。



資料出所 総務省統計局「家計調査」「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注)
- 1) 二人以上の世帯のうち勤労者世帯。
 - 2) 左図の収入は1か月の勤め先収入。
 - 3) 夫婦収入計とは、世帯主夫婦の勤め先収入をいう。
 - 4) 左図の()内の数値(%)は夫婦収入計に対する配偶者収入の割合。
 - 5) 左図は60歳未満の数値。右図は世帯主の年齢が15歳以上の世帯に関する数値。
 - 6) 右図の2011年の数値は、基準人口を2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口に切替え週集計した、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の数値。
 - 7) 右図の収入は、仕事からの年間収入。就業率は夫婦のいる世帯に占める妻が就業者である世帯の割合を指す。

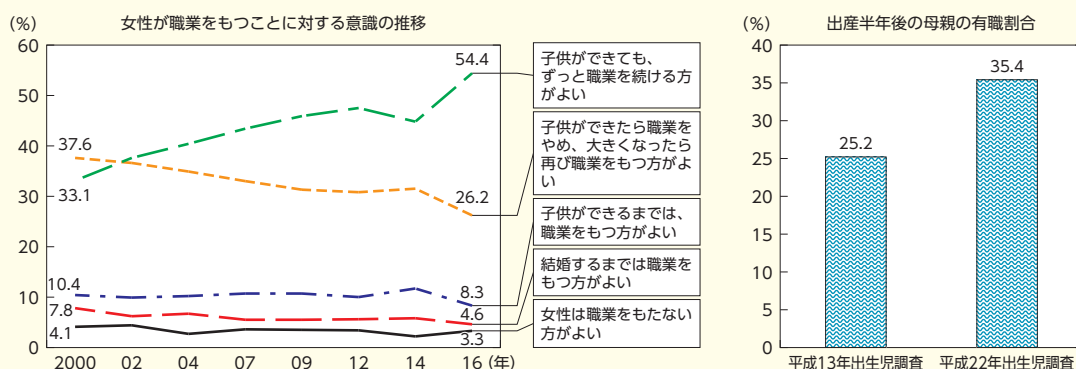
●女性の就業に対する意識が変化し、子供ができてもしっかり仕事を続けたいという方が増加

まず、第3-(1)-10図で女性が職業を持つことに対してどのような意識を持っているかみてみよう。左図により、2000年時点では「子供ができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と考える方の割合が37.6%と最も高く、次いで「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える方の割合が33.1%であったものの、2002年時点では逆転し、以降その差は拡大傾向で推移しており、2016年では差が28.2%ポイントにまで拡大している。また右図により、出産半年後の母親の有職割合をみると、約10年間で10%ポイント以上高まっており、女性の就業に対する意識が高いことがうかがえる。

以上のことから、雇用情勢が改善する中、最近では、家計補助的な意味で働くという観点よりむしろ女性の就業に対する意識が高いことが女性の労働参加につながったと考えられ、今後もこのような動向は続いていくと考えられる。このことから、今後も共働き世帯は増加することが考えられ、子育てに限らず介護との両立などワーク・ライフ・バランスを考えていく上で、世帯が抱える課題は以前にも増して顕在化していく可能性が高い。そこで、子育て、介護に焦点を当てて、世帯における仕事と育児・介護の両立について検証していく。

第3-(1)-10図 女性が職業をもつことに対する意識と出産半年後の母親の有職割合の推移

- 「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える方の割合は増加傾向で、2016年では半数を超えている。
- 出産半年後に仕事を持っている母親の割合は高まっている。



資料出所 厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(2016年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
(注) 左図は20歳以上の方の数値。

4 人口減少社会における労働供給制約の克服に向けて

●育児・介護を理由に就労を断念した方は女性を中心に多く、潜在的に就業を希望する方も多い

これまで、女性の労働参加が進行し、共働き世帯が増加する中、依然として長時間労働者の割合も高い等、働き方をめぐる環境が変化しており、ワーク・ライフ・バランスは重要な課題となってきたことを確認してきた。また、女性の就業に対する意識の高まりを背景に共働き世帯は更に増加する可能性は高いと考えられる。このように、共働きが一般的になる中では、世帯において、仕事と子育てや介護の両立を図ることは以前にも増して重要になる。そこで、ここでは、仕事と子育てや介護の両立について、労働供給制約への対応の必要性という観点も

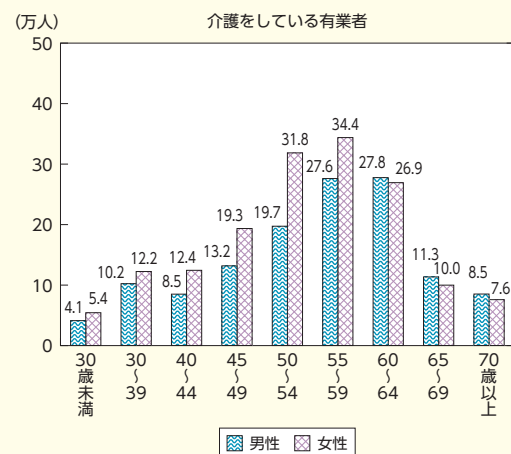
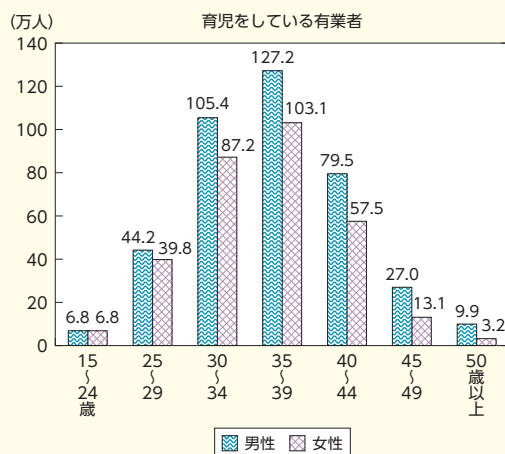
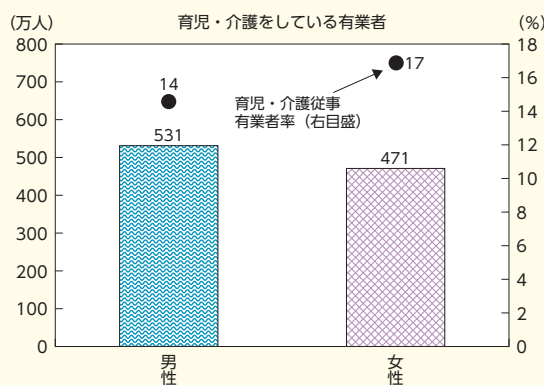
交えながら整理する。

まず、第3-(1)-11図で我が国の育児・介護をしている有業者の状況を確認してみよう。左上図によると、育児・介護をしている有業者は2012年で男女合わせて約1,000万人（男女ともに500万人前後）存在しており、割合としては男女とも15%前後となっている。年齢階級別にみると育児をしている有業者については、男女とも30～34歳、35～39歳、40～44歳層が多いことが確認できる。また年齢階級別に介護をしている有業者をみると、50～54歳、55～59歳、60～64歳層で多くなっている。

一方で、育児・介護等を理由に正規雇用や就業を断念している状況に置かれている方は多い。高齢化が進み、人手不足下にある我が国では、休暇制度を拡充するなど両立を図るための環境が更に整備されれば正規雇用を選択するなど、より働きたいと考えている可能性もある。第3-(1)-12図の左上図で、育児・介護を理由に離職した方の状況をみると、女性が多くなっており、2012年で男女合わせて育児理由では26万人、介護理由では10万人となっている。また、

第3-(1)-11図 育児・介護をしている有業者（男女別、年齢階級別）

- 育児・介護をしている有業者数は男女合わせて約1,000万人存在し、男女とも15%前後が育児・介護をしている。
- 育児をしている有業者数は30～44歳層が多く、介護をしている有業者数は50～64歳層が多い。

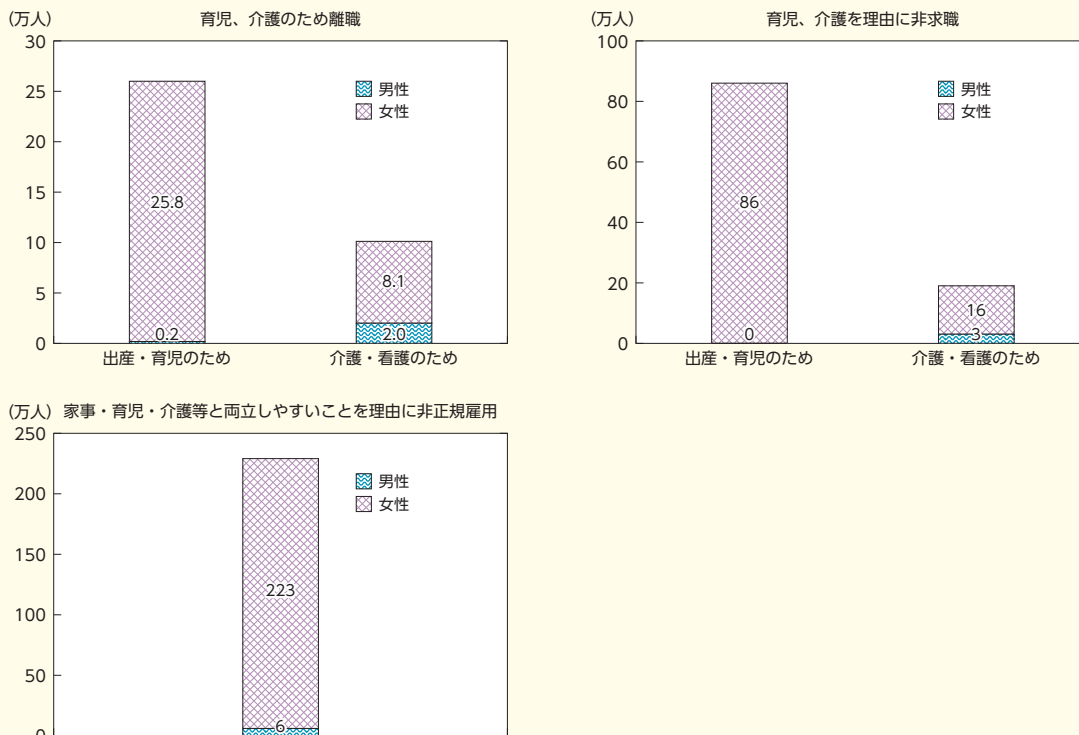


資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左上図について、育児・介護をしている有業者数は、育児をしている有業者数と介護をしている有業者数を合計した延べ人数で、男性の内訳は、育児が400万人、介護が131万人。女性の内訳は、育児が311万人、介護が160万人。
2) 育児・介護従事有業者率 = 育児・介護をしている有業者 / 有業者。

第3-(1)-12図 育児・介護を理由に就労を断念した方、非正規雇用労働者の状況

- 育児、介護を理由に離職した方は、2012年でそれぞれ26万人、10万人となっており、育児、介護を理由に求職活動が行えていない方は、2016年で86万人、19万人となっている。
- 家事・育児・介護等と両立しやすいという理由で非正規雇用労働者になっているものは、2016年で229万人となっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 左上図は2011年10月～2012年9月の数値。右図、左下図は2016年の数値。

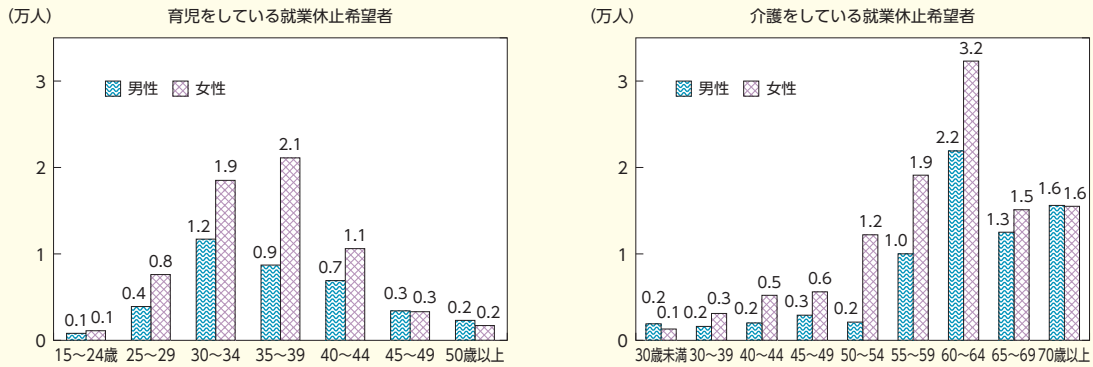
右図で就業を希望しながらも育児・介護を理由に求職活動を行っていない方々の状況を見ると、女性の方が多くなっており、男女計で見ると、2016年で育児では86万人、介護では19万人の方々が存在している。さらに、左下図によると、家事・育児・介護等と両立しやすいという理由で非正規雇用労働者になっている者は2016年で229万人となっている。

続いて、第3-(1)-13図で、育児・介護をしている有業者で就業休止を希望している方の状況を確認してみよう。育児・介護をしながら働いている有業者で就業休止を希望している方は育児で10万人、介護で18万人となっており、年齢階級別にみると、育児をしている方については30歳台層が多く、介護をしている方については50歳以降就業休止希望者が顕著に増加する傾向にある。

このように、労働供給制約下において、仕事と子育てや介護の両立が重要な課題である。

第3-(1)-13 図 就業休止希望者数（育児・介護をしている有業者、男女別、年齢階級別）

- 育児をしている者は、特に30歳台の層が就業休止希望者が多く、介護をしている者は、50歳以降顕著に就業休止希望者が増加している。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 育児をしている就業休止希望者の男性計は3.8万人、女性計は6.4万人。介護をしている就業休止希望者の男性計は7.1万人、女性計は11万人。

● 団塊ジュニア世代が都市部で増加する中、地方で高齢者が増加

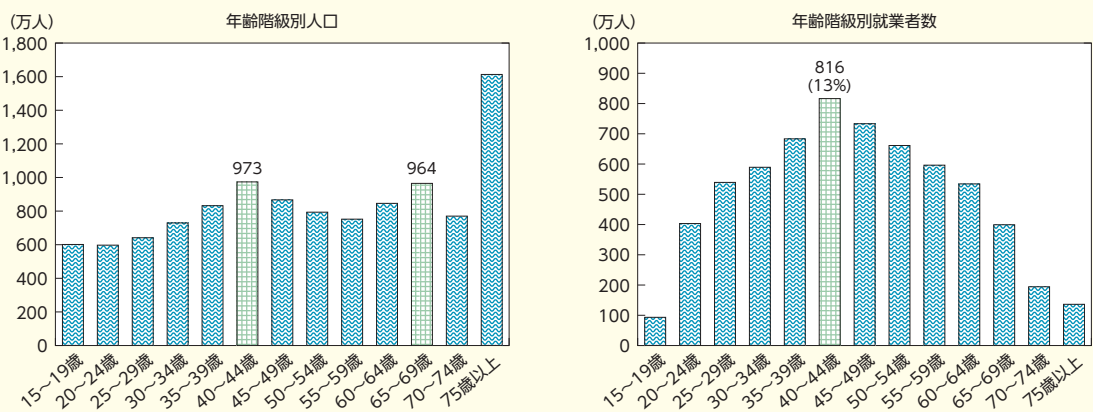
最後に、今後、高齢化がますます進行する見込みである我が国においては、特に仕事と介護の両立の問題への対応も一層重要な課題となってくるとみられているが、今後の見通しも含め、その状況について確認しておこう。

まず、我が国の人口の年齢構成の状況を確認してみよう。第3-(1)-14図の左図により、年齢階級別人口をみると、いわゆる団塊の世代（1947～1949年生まれ）に該当する65～69歳の層、いわゆる団塊ジュニア世代（1971～1974年生まれ）に該当する40～44歳の層の人口は964万人、973万人となっており、これは75歳以上を除く他のどの年代よりも多く、我が国の人口構成の大きな特徴となっていることが分かる。次に就業者の年齢構成の状況を見てみよう。2015年における団塊ジュニア世代が属する40～44歳の層が816万人と最も多く、就業者全体の13%を占めるなど、我が国における労働供給の大きな源泉となっていることがうかがえる。

そうした中、これまでみてきたとおり、介護をしている有業者及び介護をしている有業者で

第3-(1)-14 図 年齢階級別人口・就業者数

- 団塊の世代、団塊ジュニアの世代はそれぞれ65～69歳、40～44歳の範囲におさまり、964万人、973万人となっている。
- 団塊のジュニア世代の就業者数は816万人で、全体の13%を占めている。



資料出所 総務省統計局「平成27年国勢調査」「労働力調査」(2015年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

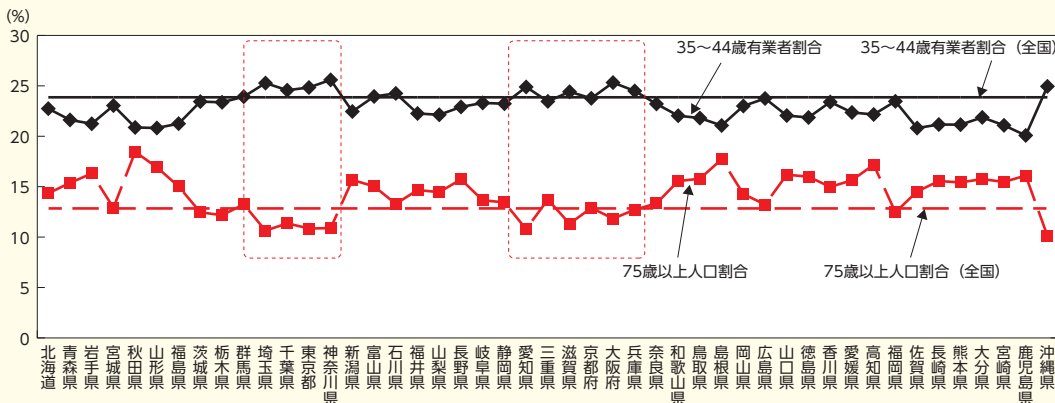
あって就業休止を希望する方は、50歳以降急激に増加しているが、今後、団塊ジュニア世代がこの年齢層に差し掛かることになることが見込まれる。さらに、2025年になると、団塊ジュニア世代の親の団塊の世代が全て75歳以上となり後期高齢者数も増加することが見込まれることから、これらの層における介護のニーズが大きくなることも見込まれる。

このように、団塊ジュニア世代の有業者は他の年齢層に比べて数が多いことに加え、今後、企業の中核的人材となっていくことも考慮すると、今後の労働力供給の確保という観点からも、仕事と介護の両立の問題への対応は一層重要な課題となると考えられる。なお、若いコーホートほど、介護をする方の割合が高くなるとの先行研究³⁵もあり、介護の影響が今後更に大きなものとなる可能性があることにも留意が必要である（付3-(1)-4図）。

また、第3-(1)-15図で都道府県別にみた団塊ジュニア世代が含まれる年齢層（35～44歳）の有業者割合と75歳以上（後期高齢者）人口割合を比較すると、首都圏を始めとした都市部では、35～44歳の有業者の割合が相対的に高い一方で、後期高齢者の割合が相対的に低く、地方では逆の傾向にあることが分かる。こうした状況が今後も続いた場合、都市部を中心に、地方にいる親の遠距離介護も大きな課題となる可能性が懸念される。

第3-(1)-15図 都道府県別にみた75歳以上の人口、団塊ジュニア世代の有業者割合

○ 都道府県別に75歳以上の人口割合と団塊ジュニア（35～44歳）有業者割合をみると、首都圏ほど75歳以上人口割合が低く、35～44歳有業者割合が高い。



資料出所 総務省統計局「平成27年国勢調査」「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

● 共働き世帯の増加など働き方をめぐる環境が変化の中で、育児・介護などの家庭生活と仕事の両立を図ることが課題

本節において、女性の労働参加が進行し、共働き世帯が増加するなど、働き方をめぐる環境が大きく変化する中で、ワーク・ライフ・バランスが重要な課題となってきたことをみてきた。こうした中、今後、高齢化が更に進行することが見込まれ、仕事と介護の両立の重要性が高まることも示唆された。

人口が減少し、労働力供給制約が見込まれる我が国では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が重要であり、それぞれの企業においても、こうした我が国を取り巻く状況の変化を踏まえ、これまでの働き方を見直していくことが求められる。

35 山田篤裕・酒井正（2016）「要介護の親と中高齢者の労働供給制約・収入減少」。また本分析では、慶應義塾大学経済学部山田篤裕教授にデータを提供いただいている。

第2節 労働生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業の取組

第1節でみたとおり、ワーク・ライフ・バランスが重要な課題となっている中、それぞれの企業においても様々な取組が行われている。一方で、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を実施するに当たっては、持続可能なものとしていくために、単に労働時間を短縮するというのみではなく、限られた時間の中で効率的に仕事を行うことにより生産性の向上も併せて行い、企業の収益の確保・賃金の引上げといった労使にとって望ましい形で行われる必要がある。そのためには、それぞれの企業において行われてきた働き方について、企業の状況に応じて抜本的に見直すことが重要と考えられる。

こうした認識の下、本節では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組等、働き方の見直しが企業に与える影響を概観するとともに、実施に当たってどのような課題があるか整理を行う。

1 ワーク・ライフ・バランスの推進による企業への影響

●マクロ的にみると労働時間が短いほど労働生産性が高まる

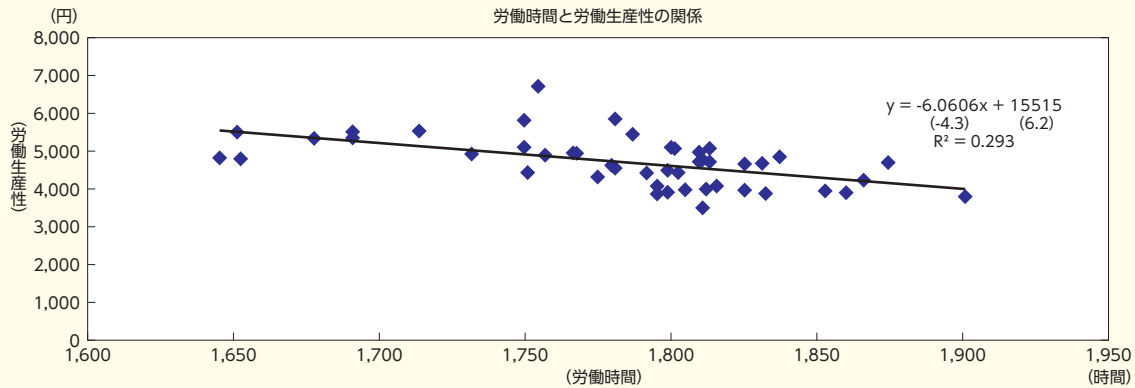
経済の好循環を図る観点からは、企業収益を確保しながらワーク・ライフ・バランスの改善を図ることが重要だが、そのためには、労働生産性を高めることがまずは重要である。そこで、まずはマクロの観点から、これらの動きを確認する。「平成27年版労働経済の分析」では国際比較でこの点を分析した³⁶が、これによると、労働時間が短い国ほど労働生産性が高いという関係がみられ、労働時間を短くする、すなわちワーク・ライフ・バランスの改善は労働生産性の向上につながることを示唆している。この点を更に確認するため、都道府県別データを用いて労働時間と労働生産性との関係を見てみよう。第3-(2)-1図をみると、労働時間の短い都道府県ほど労働生産性は高いという関係がみられる。このように、国際比較、我が国における分析でもワーク・ライフ・バランスの改善と労働生産性の向上は結び付くことが明らかとなった。経済の好循環を図る観点からも³⁷ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進めていくことは重要である。

36 「平成27年版労働経済の分析」第3章コラム3-3-②図を参照。

37 なお、労働時間と賃金の関係を見ると、必ずしも労働時間が長い都道府県において現金給与総額が高いという関係はみられず、労働時間を短くするなどワーク・ライフ・バランスを改善したとしても、必ずしも賃金の減少には結び付かないことを示唆している（付3-(2)-1図）。

第3-(2)-1図 都道府県別労働時間と労働生産性の関係

○ 労働時間が短いほど、労働生産性が高い。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査（地方調査）」、内閣府「県民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 労働生産性=実質県民総生産/マンアワー、マンアワー=就業者数×総実労働時間。
- 2) 2013年の数値であり、県民経済計算における最新の数値に時点を合わせたもの。
- 3) 毎月勤労統計調査（地方調査）の数値は、事業所規模5人以上、調査産業計のものであり、労働時間は月間総実労働時間を12倍し年になおしたもの。
- 4) ()内はt値。

●ワーク・ライフ・バランスの実現に積極的な企業ほど売上は多く、雇用の増加や離職率の低下につながる

マクロでみると、ワーク・ライフ・バランスの改善は重要であるが、企業にとっては、ワーク・ライフ・バランスの改善は「むしろ売上の減少につながるのではないか」「利益も減少し労働生産性の上昇にはつながらないのではないか」と懸念する声は多く、その結果、企業の取組が遅れている可能性もある。こうした懸念を解消し、それぞれの企業においてもワーク・ライフ・バランスを積極的に改善していくことが重要である。そこで、ここでは企業に着目し、企業関係のデータを用いて分析を行う。

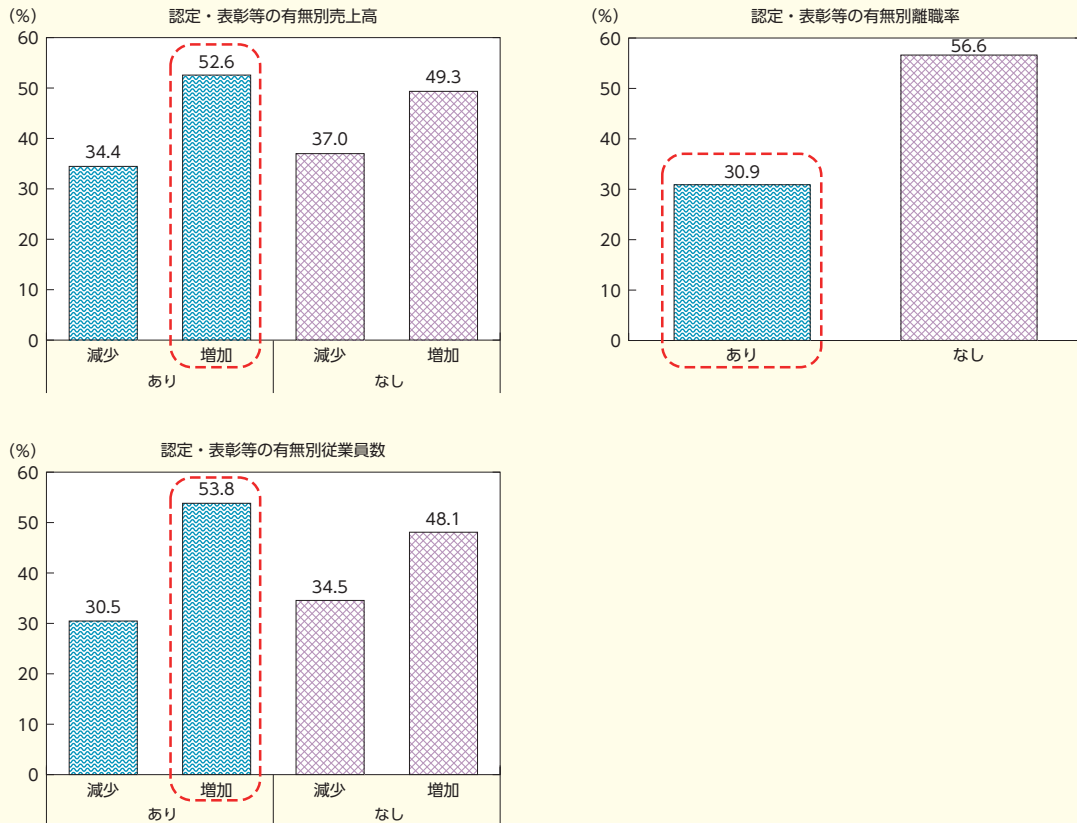
まずは「売上高」に注目して、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業の取組が経営に与える影響をみていこう。働きやすい職場環境の整備のために、企業はワーク・ライフ・バランスへの配慮を含む様々な方策を講じているが、そのような実績企業に対し、国や自治体はモデルケースとして表彰や認定等を行っている。まずは、こうした表彰等を受けた企業とそうでない企業を比較し、経営面や雇用の面でどのような違いがみられるかみてみよう。第3-(2)-2図の左上図は、表彰等の有無別でみた売上高の水準を示しているが、売上高が増加している企業の割合は、表彰等を受けたことがある企業の方が大きく52.6%となっており、なしの企業は49.3%となっている。一方、売上高が減少した企業については、表彰等を受けたことのある企業では34.4%、なしの企業は37.0%となっている。

次に、雇用に与える影響をみていこう。表彰・認定等の有無別の従業員の離職率をみると、表彰等を受けたことがある企業は30.9%、なしの企業が56.6%となっており、表彰等を受けたことがある企業の離職率が低くなっていることが分かる。また、従業員数の水準についてみると、増加している企業の割合は、表彰等を受けたことがある企業が53.8%、なしの企業は48.1%となっており、表彰等を受けたことがある企業の方が大きく、相対的に雇を増加させている状況にあることがうかがえる。

さらに、第3-(2)-3図で、企業の中期計画にワーク・ライフ・バランスに関する目標を盛

第3-(2)-2図 認定・表彰等の有無別売上高の水準、離職率、従業員数の水準

○ ワーク・ライフ・バランスの実現に積極的な企業ほど売上は多く、離職率の低下や雇用の増加につながる傾向がある。



資料出所 (株)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「企業の雇用管理の経営への効果に関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

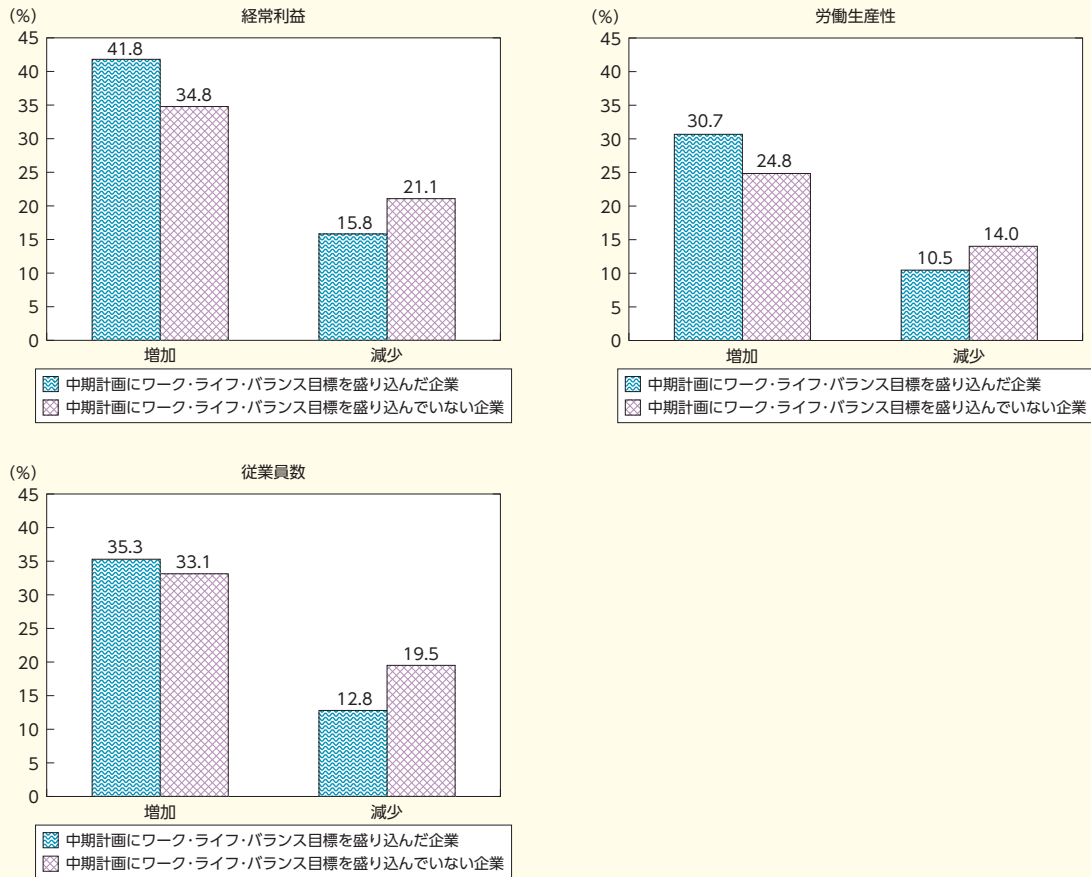
- (注) 1) 働きやすい職場環境の整備に関する国や自治体の認定・表彰等(例:くるみん認定、均等・両立推進企業表彰等)を受けたことの有無。
 2) 売上高及び従業員数については10年前の水準、離職率については5年前の水準を基準として算出。

り込んだ企業とそうでない企業を比較してみると、経常利益・労働生産性・従業員数ともにワーク・ライフ・バランスを盛り込んだ企業の方が上回っていることが分かる。

以上でみたように、ワーク・ライフ・バランスへの配慮を含む従業員の働きやすい環境作りを実施している企業は、売上高の増加や従業員の確保・定着の促進といった企業経営にとってもプラスの影響を与えている可能性があることが分かる。ただし、これらについては、業績が良く従業員が定着している企業でワーク・ライフ・バランスに関する取組が実施されている可能性もあることには留意が必要である。

第3-(2)-3図 ワーク・ライフ・バランス目標が中期計画にあるかどうかによる企業の違い

○ 企業の中期計画にワーク・ライフ・バランスに関する目標を盛り込んだ企業で、経常利益、労働生産性、従業員数がともに大きく高まっている。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「イノベーションへの対応状況調査」(2017年)の調査票情報をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 「ワーク・ライフ・バランスに関する目標を貴社の中期計画などに盛り込んでいますか」という質問に対し、「はい」と回答した企業の、直近の経常利益、労働生産性、全従業員数について、3年前と比較した増減をみたもの。

●ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた施策が労働生産性を高める可能性

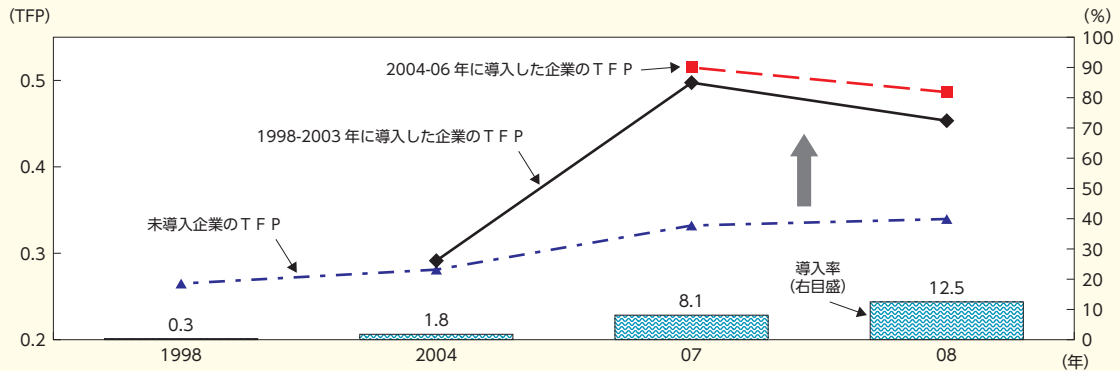
続いて「労働生産性」に注目して、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業の取組が経営に与える影響をみていこう。ここでは、個別企業を調査したパネルデータを活用し、もともと資金力や潜在成長力があるといった企業固有の特性の影響を除去した上で、ワーク・ライフ・バランス施策の導入によって企業ごとの労働生産性がどのように異なるか確認する。データの制約から労働生産性の代理指標としてのTFPを用いる。第3-(2)-4図をみると、1998年から2003年にかけてワーク・ライフ・バランスの実現に向けた推進組織の設置などの取組が行われている企業は、未導入企業のTFPと比べると大きくなっており、取組の実施がTFPを押し上げた可能性がある³⁸。

この点については、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた推進組織の設置やワーク・ライフ・バランスに関する目標を中期計画に盛り込むことによる全社的なワーク・ライフ・バランスの取組によって労働者全体の働き方にプラスの影響を与えることにより、TFPを押し上げた可能性が考えられる。また、この結果は、取組をより効果的なものとするには、組織的に

38 本分析では、慶應義塾大学商学部山本勲教授にデータを提供いただいている。

第3-(2)-4図 ワーク・ライフ・バランス施策の導入とTFPの関係

○ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた施策が行われる企業は、未導入企業と比べてTFPが大きい。



資料出所 山本勲・黒田祥子 (2014)「労働時間の経済分析：超高齢社会の働き方を展望する」(日本経済新聞出版社)

(注) 1) 慶應義塾大学商学部山本勲教授にデータを提供いただき作成。

2) ワーク・ライフ・バランス施策とは、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた推進組織の設置などの取組をいう。

行うことの重要性を示唆しているとも考えられる。

なお、単にワーク・ライフ・バランスの施策を導入するだけでは、労働時間の削減等につながるわけではないこと、取組の効果は企業規模や産業特性によって異なることから、企業の実情に応じた取組が重要であること、さらに、施策の導入により、直ちに企業業績が良くなるわけではなく、導入に当たっては、人材育成施策や男女の均等施策、IT 施策などの他の施策と併せることが効果的であることに留意が必要である³⁹。

2 企業と世帯におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題

●ワーク・ライフ・バランスの改善に向けた取組を行う企業は多いが、効果が出ている企業は比較的少ない

企業において、ワーク・ライフ・バランスの改善に積極的に取り組むことは、企業が懸念を抱くような「売上の減少」「利益が減少し労働生産性の上昇にはつながらない」といった点に必ずしも結び付くものではなく、むしろ売上や労働生産性にプラスの影響があることが分かった。一方で、単純に労働時間を減少させるだけでは企業における売上や労働生産性にプラスの影響を与えることにはならないと思われる。

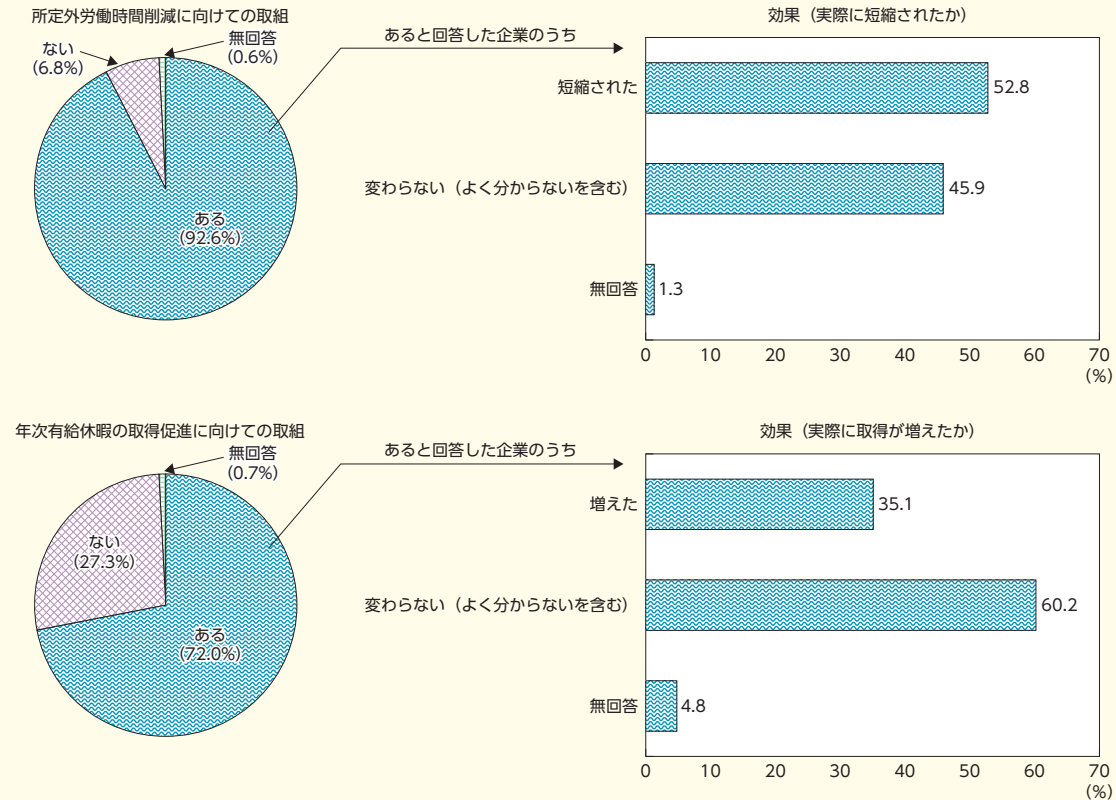
それでは、企業はどのような取組を行うべきなのか「労働時間⁴⁰」「休暇」の観点からまとめる。まず、企業における取組状況を確認する。第3-(2)-5図をみると、労働時間の対策として「所定外労働時間削減に向けての取組」に取り組んだ企業が約9割、休暇の対策として「年次有給休暇の取得促進に向けての取組」に取り組んだ企業が約7割と比較的高い水準にある。しかしながらその効果をみると「所定外労働時間削減に向けての取組」については約5割、「年

39 山本勲・黒田祥子 (2014)「労働時間の経済分析」(日本経済新聞出版社)

40 ワーク・ライフ・バランスの観点から特に問題になるのは「所定外労働時間」であるため、ここでは主に「所定外労働時間の短縮」に着目する。

第3-(2)-5図 所定外労働時間削減・年次有給休暇の取得促進に向けての取組とその効果

○ 長時間労働の削減や有給休暇の取得促進に取り組む企業は約9割、7割と多い一方で、実際に効果が出たという企業は約5割、4割と少ない。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

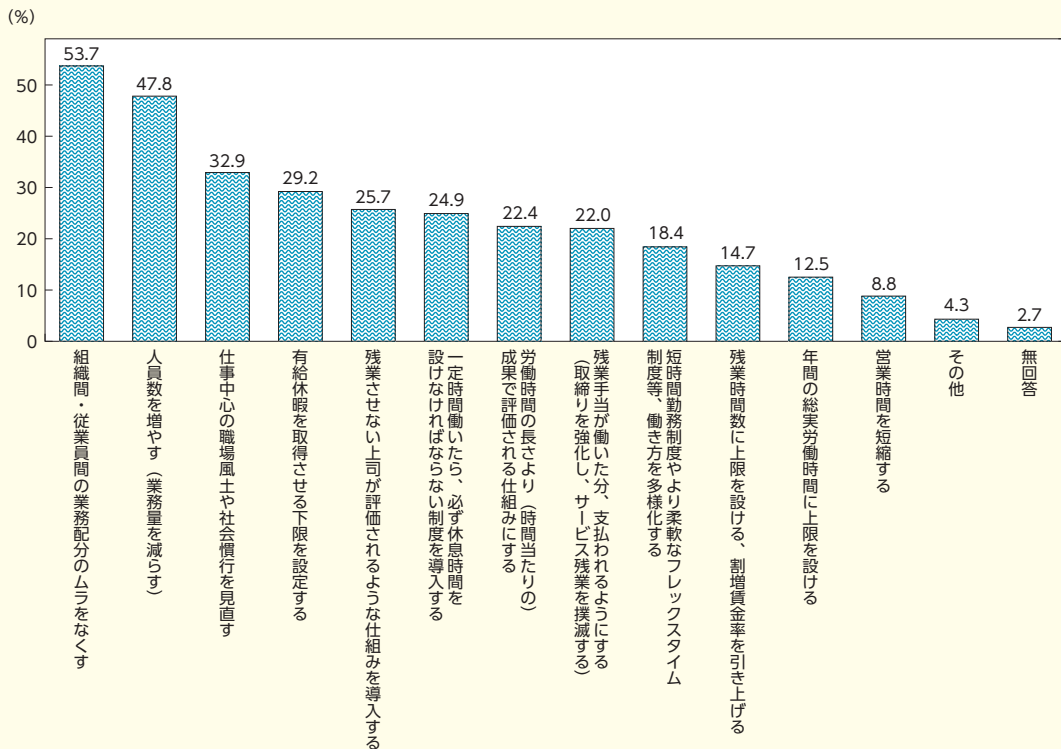
- (注) 1) 上図は、「所定外労働時間(残業)時間の削減に向けて取り組んでいることはありますか」という質問に対し「ある」と回答した企業の取組の結果、所定外労働時間が実際に短縮されたかどうかみたもの。
 2) 下図は、「年次有給休暇の取得促進に向けて取り組んでいることはありますか」という質問に対し「ある」と回答した企業の取組の結果、年次有給休暇の取得が実際に増えたかどうかみたもの。

「次有給休暇の取得促進に向けての取組」については約6割が取組に効果がなかったとしている。このように、多くの企業ではワーク・ライフ・バランスの改善に向けた取組を行っているものの、効果が出ていない点が課題であることが分かる。

また、第3-(2)-6図で長時間労働者が考える仕事の効率化に必要なものをみると、「人員数を増やす(業務量を減らす)」よりも「組織間・従業員間の業務配分のムラをなくす」の方が上回っており、体制の増員に加え、業務体制の見直しによる仕事の効率化についても、企業側だけでなく労働者側も大きな課題として認識していることが分かった。以下では企業のごのような取組が効果的であるのかを「所定外労働時間の削減」「年次有給休暇取得の促進」の観点からそれぞれ確認する。

第3-(2)-6図 長時間労働者が考える仕事の効率化に必要なもの

○ 仕事の効率化には、業務配分のムラをなくすことが最も必要と考えられている。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 週実労働60時間以上の労働者の回答。
2) 複数回答。

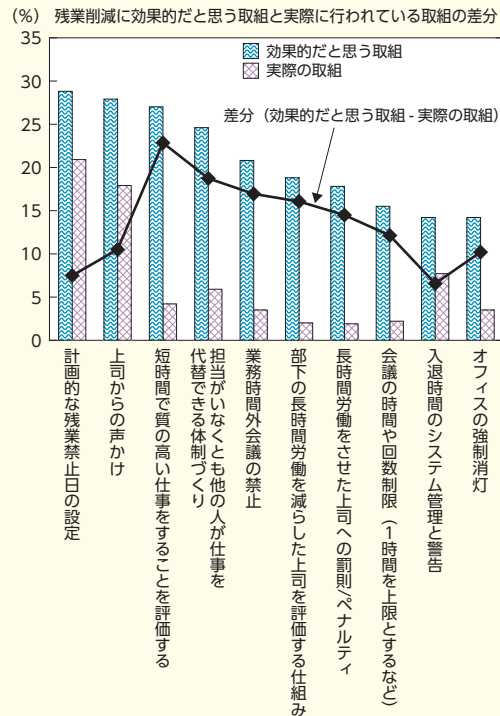
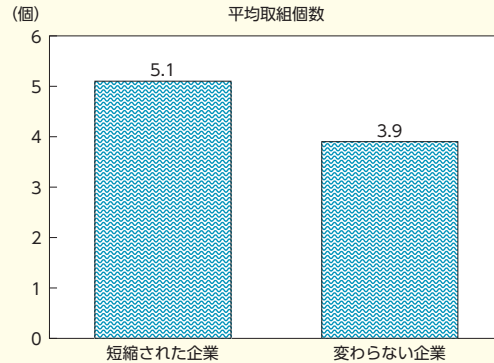
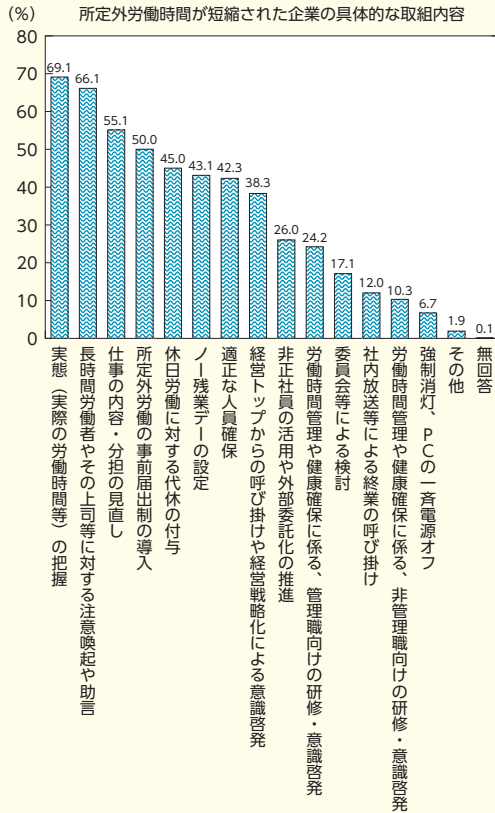
● 所定外労働時間が短縮された企業では仕事の分担の見直しなどより多くの取組を実施

初めに「所定外労働時間の削減」について確認する。第3-(2)-7図の左図で実際に所定外労働時間が短縮された(効果を実感している)企業の取組をみると「実態(実際の労働時間等)の把握」「長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言」「仕事の内容・分担の見直し」といった取組の割合が高くなっていることが分かる。次に、所定外労働時間への取組の結果、短縮された企業と変わらない企業の取組平均個数についてみると、短縮された企業では平均5.1個、変わらない企業では3.9個と、取組数について差がみられ、短縮された企業の方がより多くの取組を実施していることが確認できる。これらから「所定外労働時間の削減」の取組をより効果的に行う際は、一つの取組だけを行うのではなく複数の取組を組み合わせることが必要であることが示唆される。

複数の組合せについては、上述したような実際に効果を実感している企業において実施している取組を組み合わせるほかに、労働者が所定外労働時間の削減に効果的だと思われるような取組を組み合わせることも、企業と労働者が一体となって削減に取り組むことができ、より効果的と考えられる。この点を具体的に右下図で確認する。内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」をみると、所定外労働時間の削減に労働者が効果的だと思う取組と企業が行う実際の取組に差があることが分かる。例えば「短時間で質の高い仕事をするを評価する」「担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり」といった項目では乖離が大きく、労働者が所定外労働時間の削減に効果的だと考えているにもかかわらず取り組むこ

第3-(2)-7図 所定外労働時間短縮のための取組の結果、実際に短縮された企業

- 所定外労働時間が削減された企業では、実態の把握や上司等の注意喚起、仕事の内容・分担の見直し等が行われており、比較的多くの取組が行われている。
- 残業削減に効果的だと思う取組と実際に行われている取組には差がみられ、「短時間で質の高い仕事をする」などを評価する」などで差が大きい。



資料出所 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2014年）、（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015年）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 左図は、取組の結果、所定外労働時間が実際に短縮された企業について、具体的な取組内容を聞いたもの。複数回答。
 2) 右上図は、所定外労働時間が「短縮された」と回答した企業と「変わらない」と回答した企業が選択した具体的な取組の平均個数。

とができていない状況となっている。所定外労働時間が短縮された企業で行っている取組のほかに、これらの取組を積極的に組み合わせて行うことも所定外労働時間の短縮を効果的に実現するためには重要であると考えられる。

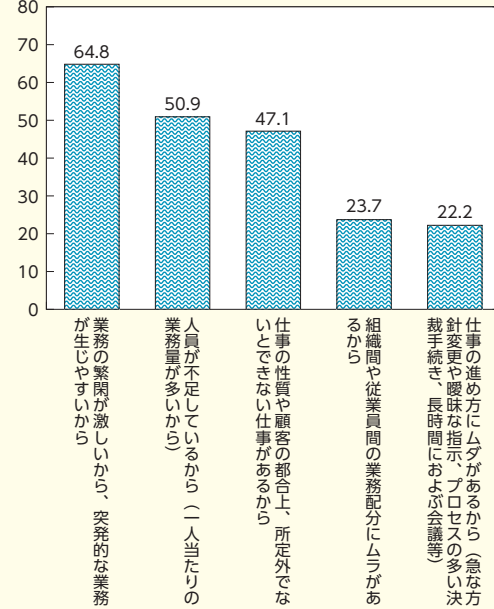
●業務の繁忙や人手不足が長時間労働の主な原因となっている

一方で、所定外労働時間の短縮の取組を効果的に行うには、その発生原因をみながら行うことも必要になる。そこで、第3-(2)-8図により所定外労働時間の発生理由を確認する。発生

第3-(2)-8図 所定外労働の発生理由と雇用形態別就業時間増減希望状況

- 所定外労働の発生理由をみると、業務の繁忙が激しいことや人員の不足があげられているが、産業ごとの特性により状況は異なる。
- 正規の職員・従業員は就業時間の減少を、非正規の職員・従業員は就業時間の増加を希望する割合が高い。

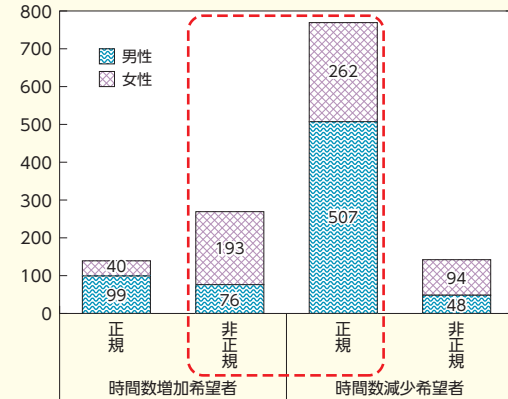
(%) 所定外労働の発生理由 (全体計 (上位5))



所定外労働の発生理由 (産業別)

産業	業務の繁忙が激しいから、突発的な業務が生じやすいから (%)	人員が不足しているから (一人当たりの業務量が多いから) (%)	営業時間が長いから (%)
建設業	63.6	55.9	0.5
製造業	70.8	47.5	1.2
情報通信業	79.4	55.6	1.6
運輸業、郵便業	59.6	47.7	11.9
卸売業、小売業	60.5	50.7	12.6
学術研究、専門・技術サービス業	61.9	54.0	1.6
宿泊業、飲食サービス業	59.7	70.5	43.4
教育、学習支援業	55.9	47.5	6.8
医療、福祉	50.0	48.8	6.1
サービス業 (他に分類されないもの)	67.2	51.2	5.8

(万人) 就業時間増減希望 (雇用形態別)



資料出所 総務省統計局「労働力調査 (詳細集計)」(2016年)、(独)労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 「所定外労働 (残業) が発生するのは、どのような理由からだと思いますか」という質問に対して回答した企業内訳で、左図は全体計 (上位5項目)、右上図は産業別の企業割合。複数回答。
 2) 右下図は、「仕事時間についての希望はありますか」との質問に対して、「今より増やしたい」「今より減らしたい」と回答した就業者の雇用形態別の割合。
 3) 右下図は、総数から非正規を除く就業者を正規とした。

理由として多くあげられているものとして「業務の繁忙が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」「人員が不足しているから (一人当たりの業務量が多いから)」「仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」がそれぞれ、64.8%、50.9%、47.1%となっている。次に、産業別での所定外労働の発生理由をみてみると「製造業」や「情報通信業」では「業務の繁忙が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」が7割を超えており、「宿泊業、飲食サービス業」では「人員が不足しているから (一人当たりの業務量が多いから)」「営業時間が長いから」が最多であるなど、理由にばらつきがみられ、所定外労働時間の発生理由は産

業特性によって状況は異なることが分かる。このように、所定外労働時間削減に向けた企業の取組を進めるに当たっては、産業特性などそれぞれの企業の実情を踏まえた対応を行うことも重要である。

なお、雇用形態別にみた就業時間数増減希望の状況をみると、正規雇用の職員・従業員では就業時間を減らしたいと考える方が増やしたいと考える方よりも多く、2016年で769万人となっている。一方、非正規雇用の職員・従業員をみると、就業時間を減らしたいと考える方よりも増やしたいと考える方が多く、269万人となっている。長時間労働への対応として、企業において所定外労働時間の削減に向けた取組を行うに当たっては、雇用形態別にみたこうした働く方側のニーズの差異も踏まえることが求められる。

コラム3-2 24時間営業等サービス提供の在り方の見直しに向けた動き

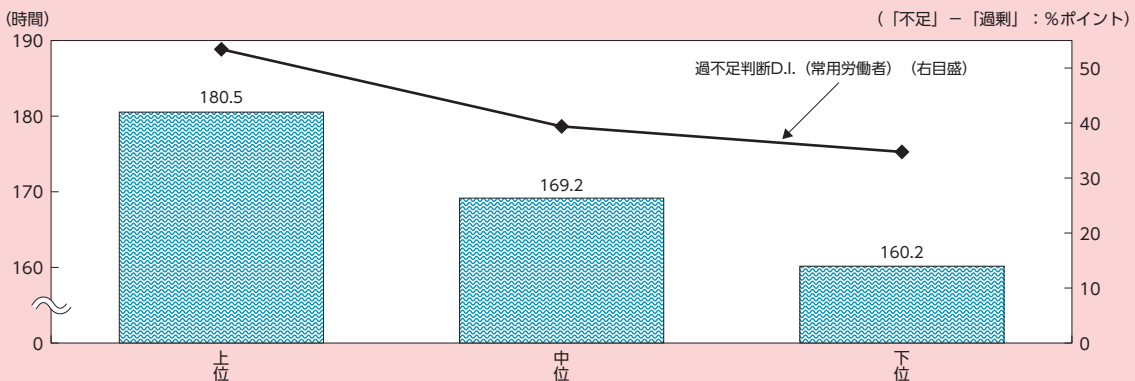
企業のサービス提供の形態により、労働者はその働き方や労働時間に影響を受けると考えられる。そして労働時間と人手不足感には密接な関係があると考えられる。本コラムでは、まず産業別に月間総実労働時間と人手不足感の関係をみた上で、個別の状況を確認していこう。コラム3-2-①図により、産業を総実労働時間の長さで上位、中位、下位に分類すると、総実労働時間が長い産業群ほど人手不足感も高くなっていることが分かる。これらの産業群においては、人手不足が原因で業務負担が過重となり、結果的に長時間労働になっている可能性が示唆される。以下、個別にみていく。

最近では24時間営業や深夜労働の必要性についての議論があるが、コラム3-2-②図により小売業における終日営業の割合をみてみると、終日営業事業所数割合も従業者数割合も2004年から2014年にかけて上昇していることが分かる。

また、近年、インターネットショッピングに代表されるように、インターネットを利用

コラム3-2-①図 産業別月間総実労働時間（一般労働者）（過不足判断D.I.）

○ 人手不足感が高い産業ほど、労働時間が長くなっている。



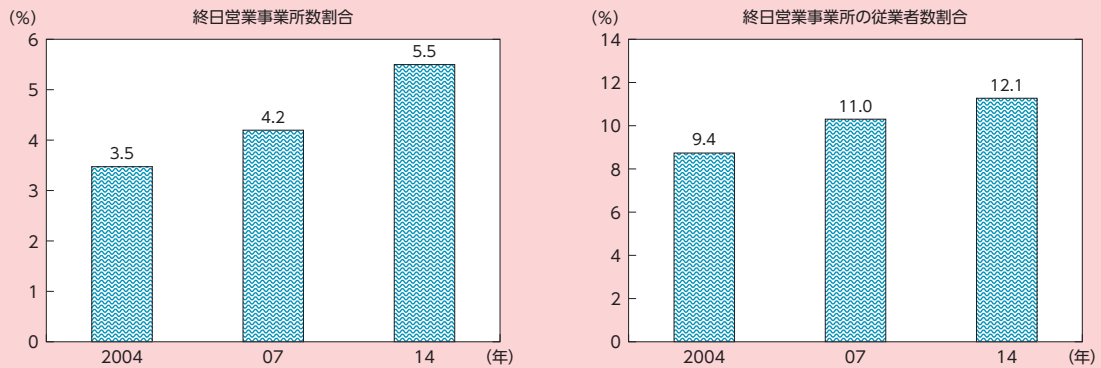
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」「労働経済動向調査」(2016年11月調査)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 事業所規模5人以上の数値。

2) 上位、中位、下位の別は総実労働時間の長さで分けたもの。上位は「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「建設業」「生活関連サービス業、娯楽業」、中位は「製造業」「不動産業、物品賃貸業」「卸売業、小売業」「サービス業(他に分類されないもの)」、下位は「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「医療、福祉」「金融業、保険業」。

コラム3-2-②図 小売業における終日営業の割合

○ 終日営業事業所数及び従業者数の割合は、2004年から2014年にかけて上昇している。



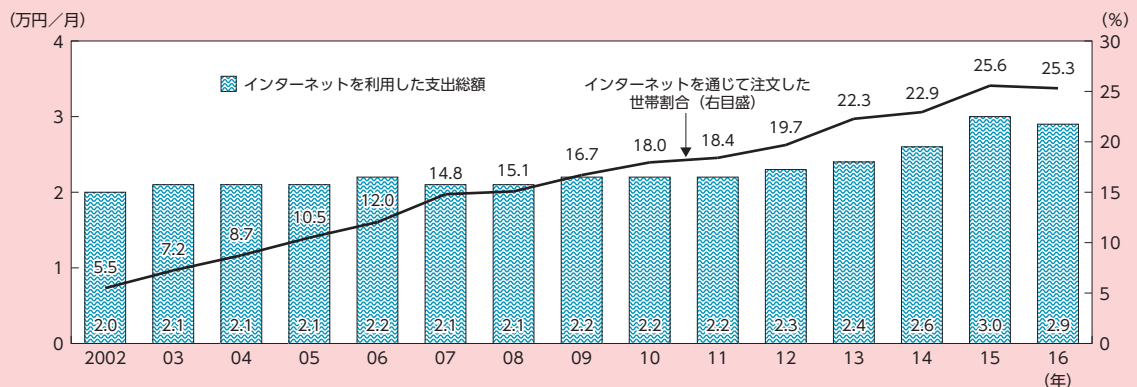
資料出所 経済産業省「商業統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 営業時間「不詳」の事業所は除外して構成比を算出。

したサービスの需要が拡大してきている中で、即日配達や時間指定配達といったサービス提供の広がり「運輸業、郵便業」における労働者の長時間労働につながっているのではないかとの議論がある。実際、コラム3-2-③図をみると、インターネットを通じた支出状況は増加傾向で推移していることが分かる。また、コラム3-2-④図で我が国の宅配便取扱個数の状況をもみても増加傾向で推移していることが確認できる。また、配達時間が指定されている場合を含めた宅配貨物の不在再配達は全体の約2割発生している状況である。

消費者の利便性選好が高まり、それに応えるための企業がサービス提供を充実させる中で、これらの産業における雇用の拡大に貢献してきたが、その一方、これらの産業における長時間労働の要因ともなっている。雇用情勢が改善し、人手不足感が高まる中で、これらの業界におけるサービス提供の在り方について検討が迫られている。

コラム3-2-③図 インターネットを通じた支出状況と世帯の推移

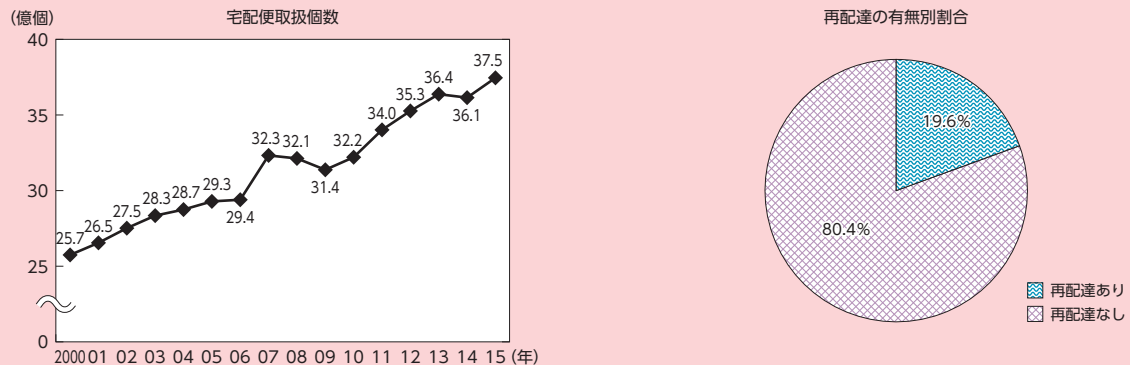
○ インターネットを通じて注文を行った世帯割合と、当該世帯あたりの支出額はともに増加傾向で推移している。



資料出所 総務省統計局「家計消費状況調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) インターネットを利用した支出額について、2014年以前の数値はインターネットを利用した支出総額をインターネットを通じて注文した世帯割合で除して算出。また、2015年1月に調査内容及び調査票の変更があったことに留意が必要。
 2) インターネットを通じて注文した世帯割合について、2014年以前の数値は、インターネットを通じて注文した世帯数を支出総額に記入のあった世帯数で除して算出。
 3) 世帯区分は総世帯。

コラム3-2-④図 宅配便取扱い個数の推移、再配達の状態

- 我が国の宅配便取扱い個数は増加傾向で推移している。
- 再配達は全体の約2割発生している。



資料出所 国土交通省「平成27年度宅配便等取扱個数の調査」「宅配事業者3社によるサンプル調査」(2014年12月)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 宅配便取扱い個数は、航空等利用運送とトラック運送の合計である。
 2) 右図の調査のサンプル個数は414万個であり、全宅配便取扱い個数(2014年度36.1億個)の0.1%である。

こうした状況の下、一部の企業においては、24時間営業の見直し等これまでのサービスを見直す動きがみられている。こうした取組が進むことにより、これらの産業において、労働生産性の向上を図りつつ、長時間労働の削減や人手不足感の解消が進むことが期待される(コラム3-2-⑤表)。

コラム3-2-⑤表 24時間営業の見直し等を行っている企業

企業名	産業	実施時期、内容等
A社	外食	・2017年1月までに全国の店舗で24時間営業を廃止した。
B社	外食	・2013年に約600店で平均2時間、閉店時間を早めた。 ・2017年1～4月までに深夜営業を行っている約1,000店のうち、約750店を原則深夜2時閉店、朝7時開店に変更した。
C社	百貨店	・2016年の正月から、首都圏の店舗(一部を除き)の1月2日の「初売り」をやめて休業とし、3日からの営業に変更した。また2018年から、主要店舗で正月三が日は休業し、4日からの営業とすることを検討している。
D社	小売	・2014～2015年に約60店舗のうち26店で24時間営業を廃止した。
E社	運輸	・2017年10月から、宅配便の料金体系を見直し、個人が送る小口の荷物について27年ぶりに値上げを実施予定。法人との契約運賃も見直しを検討している。 ・2017年4月から、当日の再配達受付締切時間を1時間繰り上げ、同年6月から配達時間の指定枠「12時～14時」を廃止した。

●年次有給休暇取得日数が増えた企業ではより多くの取組を実施

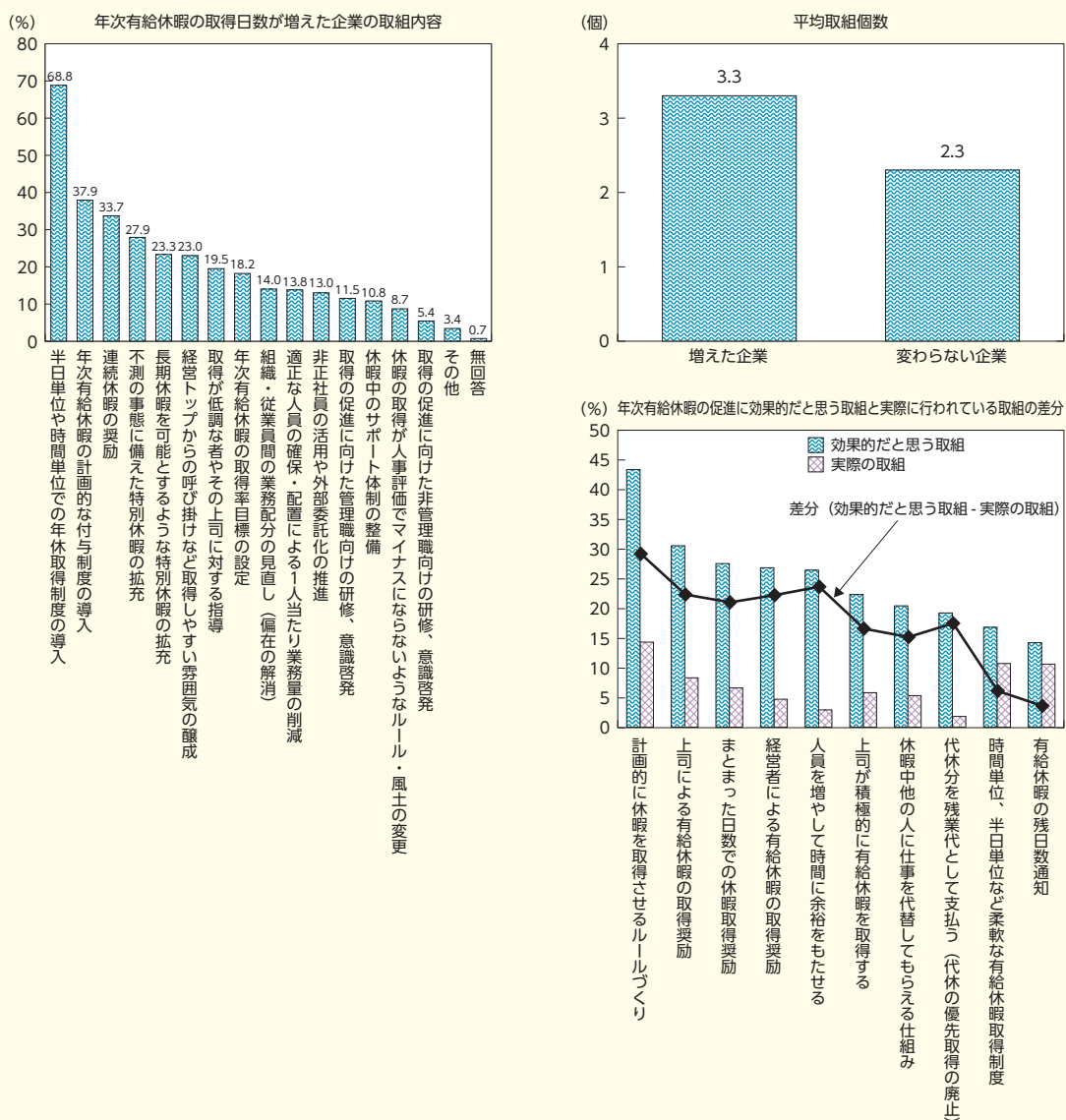
ここまで所定外労働についてみてきたが、ワーク・ライフ・バランスの観点から企業における「年次有給休暇取得の促進」のための取組についても確認してみよう。第3-(2)-9図の左図で、実際に年次有給休暇の取得日数が増えた企業の取組をみると「半日単位や時間単位での年休取得制度の導入」「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」「連続休暇の奨励」の割合が高くなっていることが分かる。次に、年次有給休暇取得日数が増えた企業と変わらない企業の取組平均個数をみると、増えた企業で平均3.3個、変わらない企業で2.3個と差がみられる。所定外労働時間の分析でもみたように、年次有給休暇取得の促進においても、実際に取得日数が増えた取組を複数実施していくことが効果的である。そのほか、労働者が効果的だと思う取組と企業が実際に行っている取組の差をみると「計画的に休暇を取得させる

ルールづくり」「人員を増やして時間に余裕をもたせる」「上司による有給休暇の取得奨励」といった取組で乖離がみられており、これらの取組を組み合わせることも効果的と考えられる。

前述の所定外労働時間の削減のための取組と同様、年次有給休暇の取得促進のための取組においても、実際に取得日数が増えた企業における取組を複数実施するとともに、企業と労働者が一体となって有給休暇取得の促進に取り組めるよう、労働者が効果的だと思ふ取組も組み合わせながら実施していくことも重要である。

第3-(2)-9図 年次有給休暇取得の促進のための取組の結果、実際に増えた企業

- 実際に年次有給休暇の取得日数が増えた企業の取組をみると、半日単位や時間単位での年休取得制度の導入や年次有給休暇の計画的な付与制度の導入、連続休暇の奨励など比較的多くの取組を行っている。
- 効果的だと思ふ取組と実際に行われている取組には差がみられ、「計画的に休暇を取得させるルールづくり」などで差が大きい。



資料出所 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2014年)、(独)労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左図は、取組の結果、年次有給休暇の取得日数が増えた企業について、具体的な取組内容を聞いたもの。複数回答。
 2) 右上図は、年次有給休暇の取得日数が「増えた」と回答した企業と「変わらない」と回答した企業が選択した具体的な取組の平均個数。

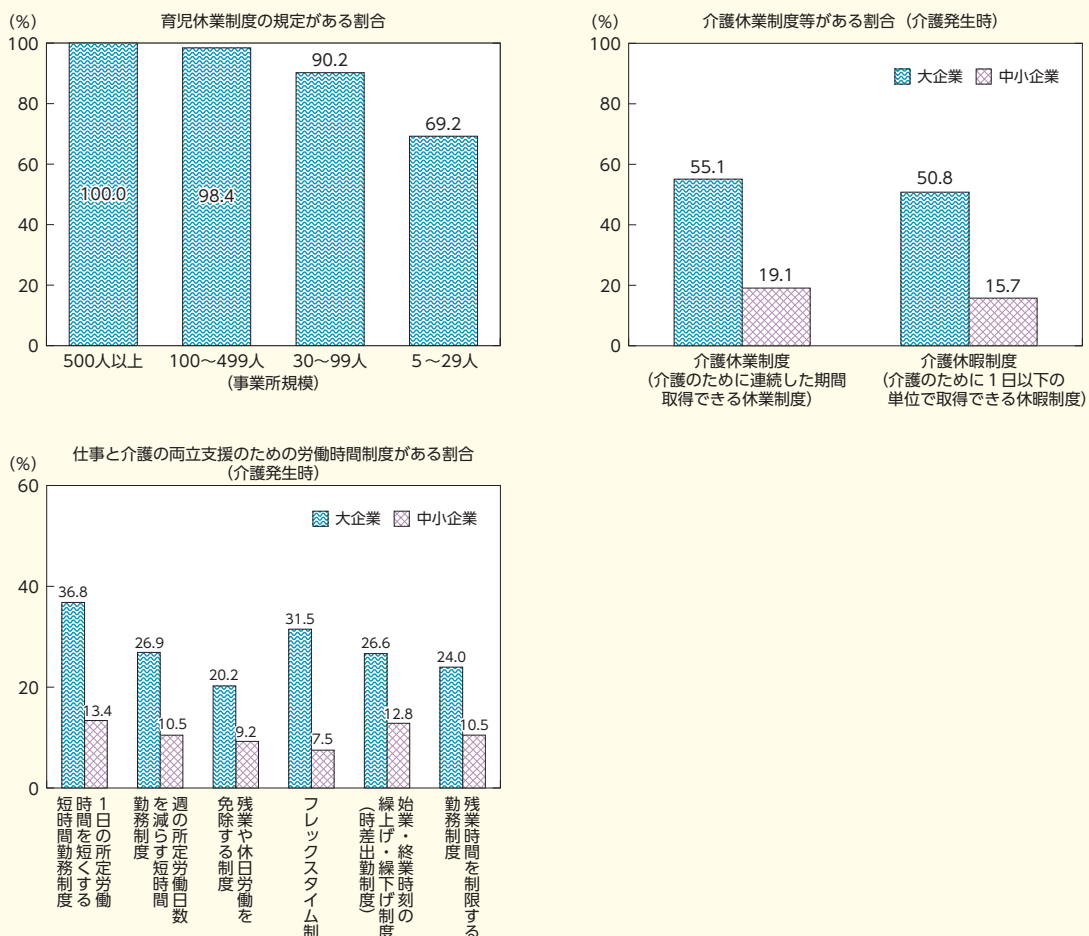
●中小企業を中心に育児・介護と仕事の両立に向けた制度の導入に課題

「所定外労働時間の削減」「年次有給休暇取得の促進」の取組のほかに、企業における働く方の両立支援のための制度の導入状況はどうなっているのだろうか。第1節でもみたように、様々な年齢層において、育児や介護が課題となっている状況であるが、企業にとって仕事と育児・介護の両立を図るための制度を充実させることも重要である。そこで、まずは制度の導入状況を見てみよう。

第3-(2)-10図の左上図より、育児休業制度の規定がある事業所の割合をみると、事業所規模30人以上では9割以上に規定がある一方、30人未満の事業所では7割程度と規模が小さくなるほど低くなっている。また、右上図で介護休業制度等の導入状況を見ると、中小企業は2割未満しか導入しておらず、大企業でも5割程度にとどまっている。さらに、左下図の仕事と介護の両立のための労働時間に関する制度についてみると、いずれの項目でも中小企業の方が導入状況は低い。特に「残業や休日労働を免除する制度」「フレックスタイム制」については、中小企業の導入状況はそれぞれ9.2%、

第3-(2)-10図 企業規模別の育児休業制度・介護休業制度等がある割合

- 規模が大きい企業では育児休業制度が規定されている一方、30人未満の事業所では7割程度となっている。
- 中小企業の方が、仕事と介護の両立支援に向けた制度の導入状況は低い。労働時間に関する制度は大企業でも4割を下回る状況である。



資料出所 厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」、(独)労働政策研究・研修機構「介護者の就業と離職に関する調査」(2015年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 右上図及び左下図は、介護経験のある者が介護発生時に勤務先に介護休業制度等があったと回答した割合。

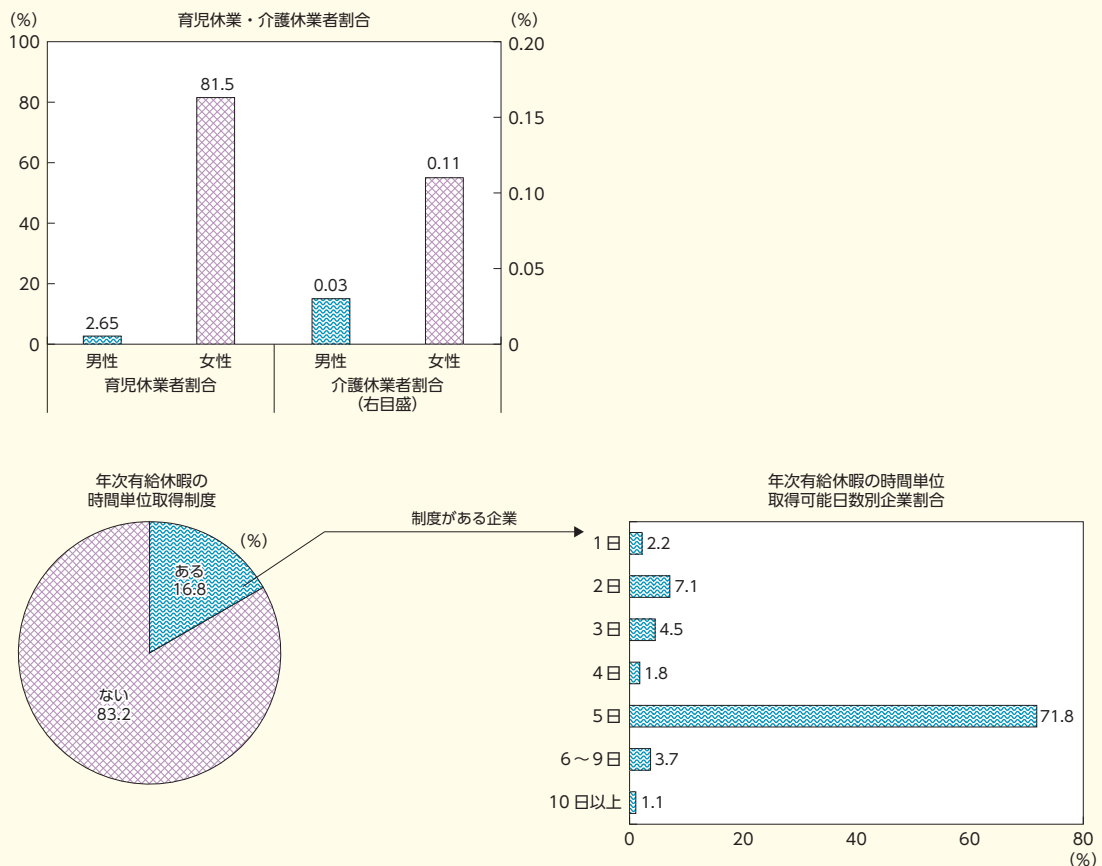
7.5%と1割未満となっている。

次に、第3-(2)-11図の左上図より、育児休業・介護休業の取得状況をみると、女性に比べ男性の取得率は低い状況にあり、また介護休業については男性、女性ともに取得率が低い状況にある。

一方で、育児や介護中は病院に連れていくなど、1日のうち少しの時間のみ休暇が必要という状況も生じやすく、時間単位で休暇取得できるような制度も重要であるため、時間単位の休暇制度についてみると、制度がある企業は16.8%と少ない中、時間単位取得可能日数が5日までに制限されている企業は8割以上となっており、制度導入企業が少なく、導入されていても取得日数に制限があることが分かる。働く方の仕事と育児や介護の両立に向けて、育児休業・介護休業の取得や柔軟な労働時間制度の導入をより一層推進することが求められる。

第3-(2)-11図 育児休業・介護休業取得状況と有給休暇の時間単位取得制度導入状況

- 育児休業・介護休業取得状況をみると、女性に比べて男性の取得率は低い。
- 年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がある企業は16.8%と少なく、その中でも8割以上が時間単位取得可能日数が5日までに制限されている。



資料出所 厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」「平成28年就労条件総合調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 男性の育児休業者割合は、平成25年10月1日から平成26年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、平成27年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合。
 2) 女性の育児休業者割合は、平成25年10月1日から平成26年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、平成27年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合。
 3) 介護休業者割合は、平成26年4月1日から平成27年3月31日に介護休業を開始した者の常用雇用者に占める割合。
 4) 年次有給休暇の時間単位取得制度がある企業には、取得可能日数が未定の企業を含む。

コラム3-3 中堅企業における働き方の見直しに向けた取組(イーソル株式会社)

働き方の見直しについては、必要性は認識しているものの人事組織が充実している大企業以外で実施することは難しく、継続的に実施することが困難との声も聞かれる。そこで、厚生労働省では、中堅規模の企業（従業員約380名）において、働き方の見直しを行った企業の事例として、東京都中野区のイーソル株式会社へのヒアリングを行った。

イーソル株式会社は、ソフトウェアとハードウェアに関する研究開発・製造・販売を行う企業であるが、2012年から全社プロジェクトとして「楽しい“働き方”チャレンジプロジェクト（THC）」と題し、働き方の見直しに取り組んでいる。働き方の見直しを通じて、生産性・付加価値の向上を実現し、社員一人ひとりの人材価値と満足度を向上させ、楽しく勝ち続けられる社員・組織を作ることを目的としている。

本取組では、働き方の見直しを生産性の向上につなげることが重要とした上で、業務やコミュニケーションの改善に取り組み、並行して改訂した人事考課のなかでも、時間ではなく、生産性の高い人材を公正に評価していくことを会社の方針として示している。所定外労働時間の削減にも全社で取り組んでいる。

これまでの取組により、社内の2016年の年次有給休暇の取得率が過去7年間で最高となり、他に平均所定外労働時間の削減や離職率低下などについても効果をあげる一方で、社員一人当たりの生産性も着実に向上し、また、働きやすさ等、社員の満足度も向上しているとのことであり、今後は多様な働き方への取組としてテレワークの段階的な導入や年休取得促進日の設置・積立保存有給休暇の範囲拡大等も検討していく方針とのことであった。

こうした取組で成果をあげるには「期間としては3～5年は必要であり、継続して取り組んでいく必要があること」「経営トップからの社員へのポジティブメッセージの継続的な発信が大きな力となっており、目に見える成果・効果を急ぎすぎないこと」がポイントである、とのことであった。

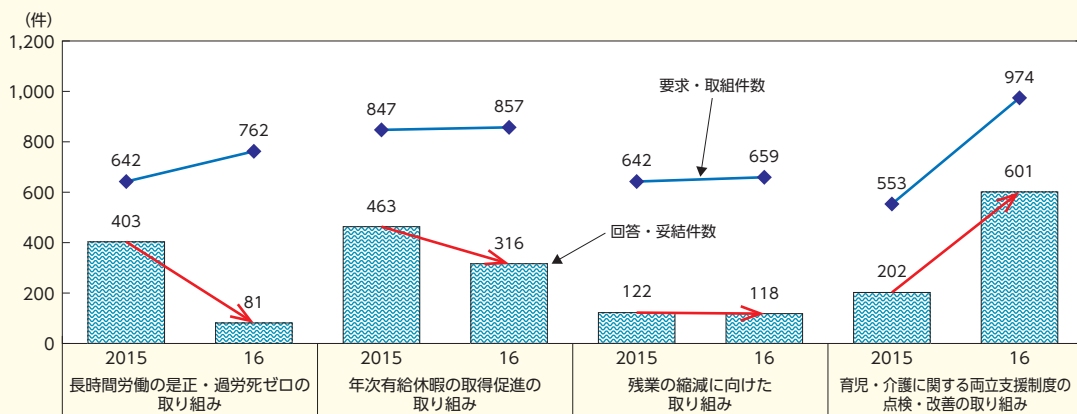
● **ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、労使が協力して働く方の意識や職場環境の改善に努めていくことが重要**

これまで「所定外労働時間の削減」「年次有給休暇取得の促進」のための取組や制度の導入状況について確認してきたが、これらの取組は前述したように、企業、労働者が一体となって取り組むことが重要である。そこで、働き方の見直しに対する労使双方の意識について確認する。

第3-(2)-12図により、労働組合の要求・取組をみると「長時間労働の是正・過労死ゼロの取り組み」「年次有給休暇の取得促進の取り組み」「残業の縮減に向けた取り組み」「育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み」といった項目で件数は増加しているが、妥結件数については減少しているものもみられ、妥結件数が要求件数を満たしていない状況となっている。「所定外労働時間の削減」「年次有給休暇取得の促進」といったワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組をより強力に進めていくためには、労使が協力して働く方の意識や職場環境の改善に努めていくことが重要である。また、コラム3-3で指摘しているように、継続した取組として行うこと、経営トップが関与することも効果的な取組として考えられる。

第3-(2)-12図 ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けた労使協議の状況

○ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働組合の要求件数は増加しているが、妥結件数は要求件数より伸びが弱い。



資料出所 日本労働組合総連合会「労働条件に関する2016春季生活闘争および通年の各種取り組み」(2016年7月5日公表)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

●世帯における仕事と生活の両立には、夫婦間の話合いや周りに協力をしてもらうことが効果的

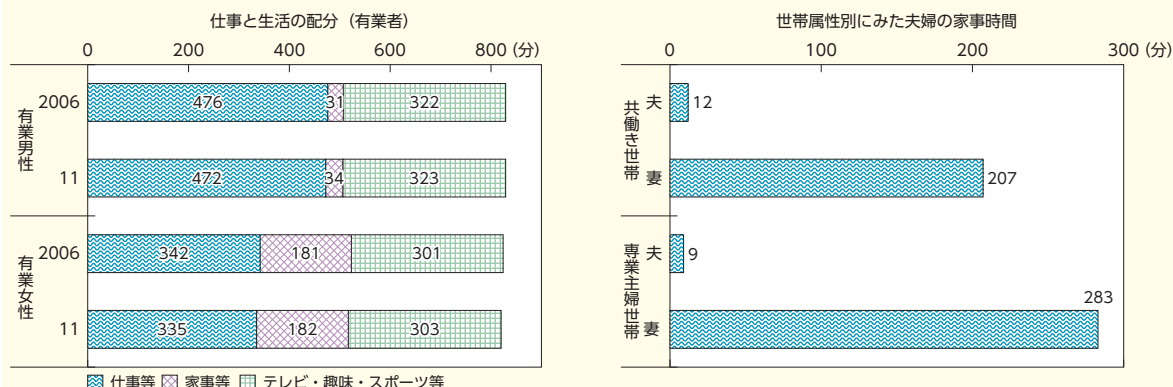
これまでみてきたように、ワーク・ライフ・バランスの実現には企業の取組も重要ではあるが、第1節で確認したように「共働き世帯」が増加する中では、世帯のなかでの役割分担を明確化するなど世帯における家事時間と娯楽などの配分をお互い適切に行っていくことも必要と考えられる。

そこで、仕事と生活の配分、夫婦間の家事時間の現状を確認し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて世帯においてどのような取組を行うべきか整理する。まず、第3-(2)-13図の左図で有業者男女における仕事と生活の配分状況をみると、男性の方が、女性に比べて仕事等への配分が多く、一方で家事等への配分は女性の方が多い。また、2006年から2011年にかけても大きな変化はないことがみてとれる。右図で、共働き世帯と専業主婦世帯における夫婦の家事時間をみても夫の家事時間は少なく、世帯属性でみても状況は変わらないことが確認でき、家事等の役割分担には課題があることが分かる。

このような課題の背景としては、特に男性の長時間労働が大きな要因の一つと考えられる。第3-(2)-14図の左図で男性の労働時間別に家事・育児参画に必要と考えることをみると「残業が少なくなること」「職場の人員配置に余裕ができること」について、労働時間が長くなる

第3-(2)-13図 仕事と生活の配分と夫婦の家事時間

- 男性の方が、女性に比べて仕事等への配分が多くなっている。
- 夫の家事時間は、共働き世帯・専業主婦世帯間でほとんど変わらず少ない。



資料出所 総務省統計局「社会生活基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 「仕事等」は、1日当たりの「仕事」「学業」「通勤・通学」の合計時間(週全体平均)。
 2) 「家事等」は、1日当たりの「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」の合計時間(週全体平均)。
 3) 「テレビ・趣味・スポーツ等」は、1日当たりの「移動(通勤・通学を除く)」「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」「休養・くつろぎ」「学習・自己啓発・訓練(学業以外)」「趣味・娯楽」「スポーツ」「ボランティア活動・社会参加活動」「交際・つき合い」「受診・療養」「その他」の合計時間(週全体平均)。
 4) 右図は、「夫婦と子供の世帯」に限定した1日当たりの「家事」の時間(2011年調査、週全体平均)。
 5) 「専業主婦世帯」とは、夫が有業で妻が無業の世帯。

ほど要望の割合が高く、労働時間や職場における人手の状況が男性の家事・育児参画に影響を与えており、長時間労働が是正されることは、男性の家事・育児参画を促す可能性が高いことが分かる。このように、家事等の役割分担を見直すには長時間労働の是正が重要であることは明らかであるが、その他にも役割分担に関する話合いや周りに協力をしてもらうことも世帯におけるワーク・ライフ・バランスを実現するために必要と考えられる。

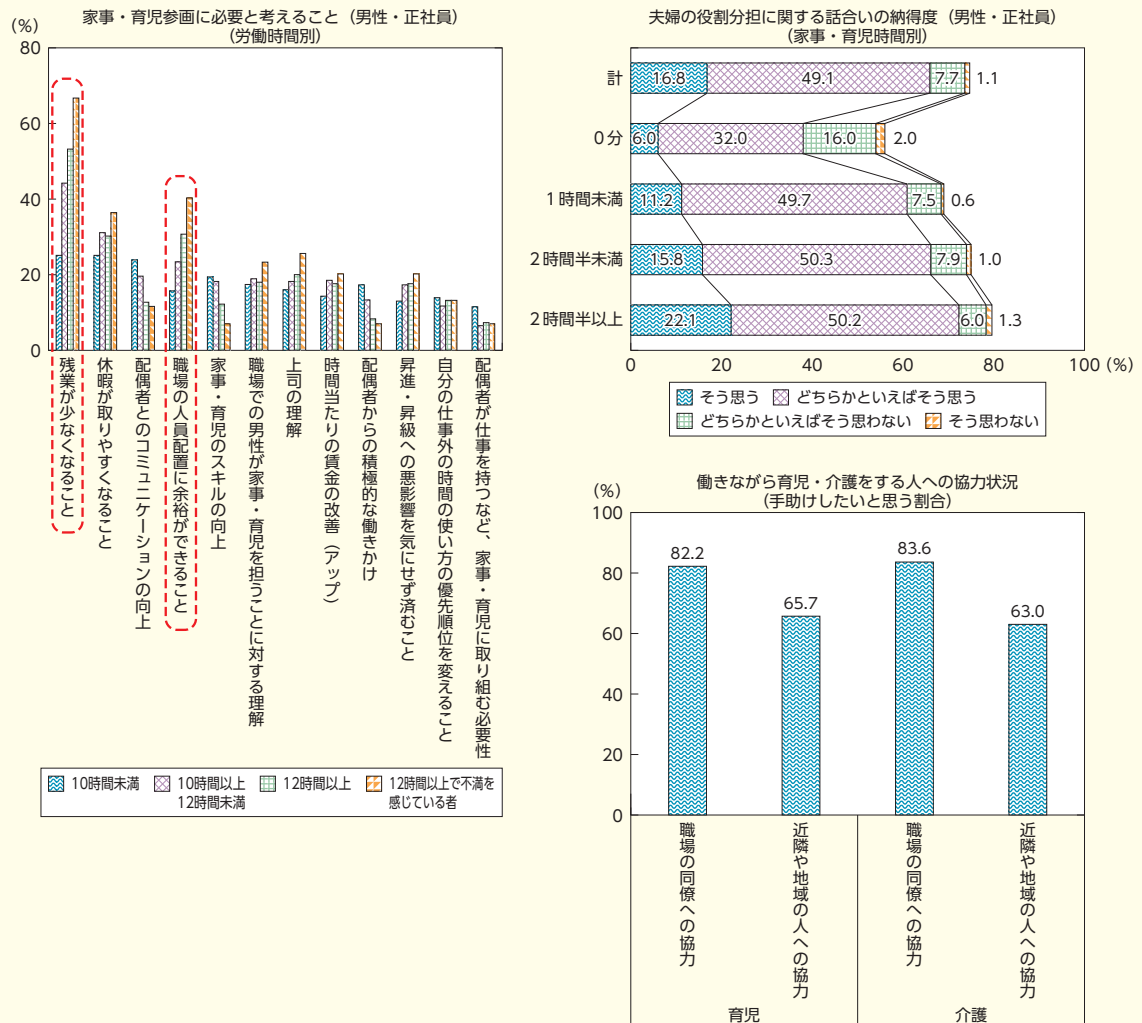
この点について確認するために、右上図で、夫婦間の役割分担に関する話合いの納得度について男性の家事・育児時間別にみると、話合いの納得度が高い男性は、より長時間家事・育児に参画していることが確認できる。このため、夫婦間で役割分担について十分な話合いをすることは、ワーク・ライフ・バランスの実現に資すると考えられる。

さらに、共働き世帯の場合、育児・介護などの時間が双方ともなかなか取れないことも想定されるため、周りへの協力を求めていくこともワーク・ライフ・バランスの実現に資すると考えられる。右下図で働きながら育児や介護をする人への協力の状況を確認すると、育児や介護をしている職場の同僚へ手助けしたいと考える人はどちらも8割を超えている。同様に近隣・地域の人に対して手助けしたいと考える人も6割を超えているなど、協力に対しての積極性の高さがうかがえる。育児・介護の問題を抱える当事者が気軽に相談できるよう、社会や企業における意識の醸成、職場や地域における相談窓口の設置や周知・啓発といった取組も重要であると考えられる。

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、世帯における家事等の役割分担を見直していくことも重要であるが、そのためには長時間労働を是正するなど働き方を見直すことで男性の家事・育児参画を促すだけでなく、夫婦間で十分に話合いを行うことや周りに協力を求めることもワーク・ライフ・バランスの実現に資することが分かった。

第3-(2)-14 図 家事・育児参画と夫婦間の役割分担・子育てや介護をする人への協力

- 長時間労働者を中心に、男性は家事・育児への参画のために「残業が少なくなること」「職場の人員配置に余裕ができること」を要望する者が多い。
- 家事・育児時間が長い男性ほど、夫婦の役割分担に関する話し合いの結果についての納得度が高い。
- 働きながら育児や介護をする職場、近隣や地域の人へ協力したいと考える人の割合が大きい。



資料出所 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2014年)、(独)労働政策研究・研修機構「第7回勤労生活に関する調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左図は、「あなたが平日の家事・育児を今まで以上にするために何が重要だと思いますか。」という質問に対して各項目が必要だと回答した者の割合を1日の労働時間別にみたもの(男性調査、複数回答)。「12時間以上で不満を感じている者」は、1日の労働時間が12時間以上の者のうち、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した者を指す。
- 2) 右上図は、第1子の誕生(妊娠)が分かってから1歳になるまでの間に家事の分担や育児の分担、配偶者の就業継続についてなど、何らかの話し合いをした方に対して「あなたは、話し合いの内容や結果についてどのように感じましたか。夫婦の適切な役割分担について、あなたは納得しましたか。」という質問に対して回答した者の割合を、平日1日の家事・育児時間別にみたもの(男性調査)。割合は、話し合いをしていない方も含めた全数に対する値。
- 3) 右下図は、「職場に子育て(介護)をする同僚がいたら、仕事の面で協力したいか」「働きながら子育て(介護)をする近隣や地域の人のため、手助けをしたいか」という質問に対し、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した者の割合。

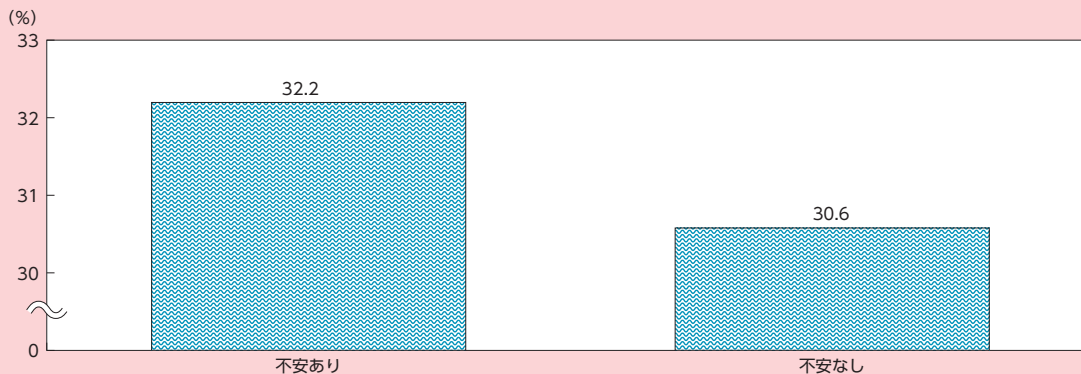
コラム3-4 育児への不安感と就業及び出産行動との関係

共働き世帯において、仕事と家事・育児等の分担が課題となっている状況を見てきたが、ここでは、育児への不安感と、就業及び出産行動との関係について、特定の年に生まれた出生児を調査対象として、継続して追跡調査を行っている厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」をもとにみてみよう。

まず、コラム3-4-①図により、出産前に就労していた母親についてその後の就業状況を見てみよう。出産に当たり、3割程度の方が離職しているが、子育てに不安や悩みを持たない母親の方が低い離職率となっており、子育てについて不安や悩みを抱えることは、就業を抑制しうることを示している。また、子育てに関する不安や悩みが就業に与える影響について、出産後の推移をコラム3-4-②図でみると、子育ての不安や悩みの有無にかかわらず、就業する割合は増加し続けているが、子育ての不安や悩みのない方が、ある方より、就業する割合は高い状況で推移しており、子育てについての不安や悩みは就業に継続的な影響を与えていることがうかがえる。

コラム3-4-①図 子育ての不安や悩みの有無と離職の割合

- 子育ての不安や悩みを持たない方は、出産に当たり、仕事をやめた割合が低い。

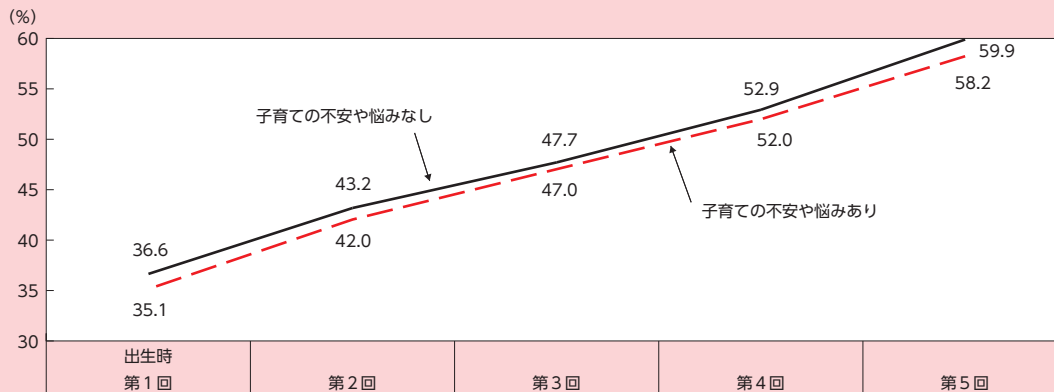


資料出所 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査（平成22年出生児）」（2010年）の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 出産1年前の仕事をやめた者の割合。
- 2) 子育ての不安や悩みが「すごくある」「少しある」を「不安あり」、「ほとんどない」を「不安なし」とした。

コラム3-4-②図 子育ての不安や悩みの有無と有職の割合

- 経年につれ、有職割合は高まる。なお、子育ての不安や悩みのない方が、有職の割合が高い。

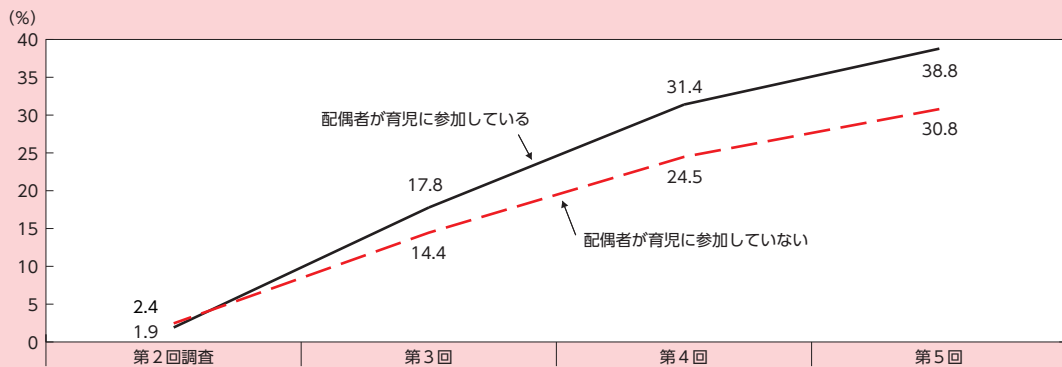


資料出所 厚生労働省「21世紀出生児縦断調査（平成22年出生児）」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

さらに、コラム3-4-③図により、配偶者が育児参加をしていると母親が認識している家庭の方が、下にきょうだいの生まれた割合が高くなっており、年を追うごとにその差が拡大していることが分かる。このように、夫が育児に積極的な家庭は母親にとって子供を産み育てやすい環境となっていることがうかがえる。

コラム3-4-③図 配偶者の育児参加ときょうだい構成の関係

○ 配偶者の育児参加のある家庭は、弟妹のいる割合が高くなる。



資料出所 厚生労働省「21世紀出生児縦断調査（平成22年出生児）」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 2010年に生まれた子の下にきょうだいのいる割合。
 2) 第3回調査において、負担に思うことや悩みについて尋ねた質問に対する回答項目として設けられた選択肢のうち、「配偶者が育児に参加してくれない」に当てはまらないとした場合を「配偶者が育児に参加している」、当てはまるとした場合を「配偶者が育児に参加していない」とし、それぞれの項目ごとにきょうだいのいる割合を算出した。

● **ワーク・ライフ・バランスの実現に積極的な企業ほど長時間労働の削減が進んでいるが、取組の効果は限定的**

本節では、労働生産性の向上やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組等、働き方の見直しが企業に与える影響や、実施に当たっての課題をみてきた。

マクロ的にみるとワーク・ライフ・バランスと労働生産性の向上は結び付くことが明らかとなり、経済の好循環を図る観点からもワーク・ライフ・バランスの取組を進めていくことは重要である。こういった状況の中、ワーク・ライフ・バランスの実現に積極的な企業ほど売上の上昇や離職率の低下等、経営面でプラスとなる傾向がある一方で、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業の取組には効果が限定的等の課題がみられることが分かった。効果的な取組とするためには、労使が協力して働く方の意識や職場環境の改善に努めていくこと、産業特性などそれぞれの企業の実情を踏まえた対応を行うことが必要である。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現には企業の取組も重要であるが、世帯の中での役割分担を適切に行っていくことも求められる。

第3節 技術革新に伴う働き方の選択肢の広がり

これまで働き方をめぐる我が国の状況の変化や、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業の取組とその課題についてみてきた。その中で、我が国の労働市場をめぐる変化を踏まえると、ワーク・ライフ・バランスの実現が重要であること、また、その実現に向けては企業における実効性のある長時間労働の削減等に向けた取組が必要であるなど、働き方の見直しを行うに当たって様々な課題があることを示してきた。

一方で、現在進行している急激な技術革新を受け、働き方そのものが大きく変化しており、働き方の見直しに当たってはそうした技術革新の状況にも適切な対応が必要となっている。

本節では、情報技術を始めとする様々な技術革新の進行により、テレワークなど働き方にも様々な変化が生じている状況を概観する。さらに、こうした変化により、働く方にとってはそれぞれの状況にあった働き方ができるという意味でメリットが生じる一方、従来の働き方ではみられないような課題も生じていることを明らかにしていく。

1 技術革新による働き方の変化

●技術革新により、働く方と企業との関係は変化

技術革新により、働き方はどのように変化していくのであろうか。2016年8月にまとめられた「働き方の未来2035報告書」においては、2035年における働き方として「技術革新は働き方に大きな影響を与える。その一つは、働く場所に関する物理的な制約がなくなり、多くの仕事が、いつでもどこでもできるようになる」、また、働く方と企業の関係について「今とは違って、人は、一つの企業に「就社」という意識は希薄になる」と述べ、時間と場所にとらわれない働き方が広がり、働く方と企業の関係そのものも大きく変化する可能性があることを指摘している。

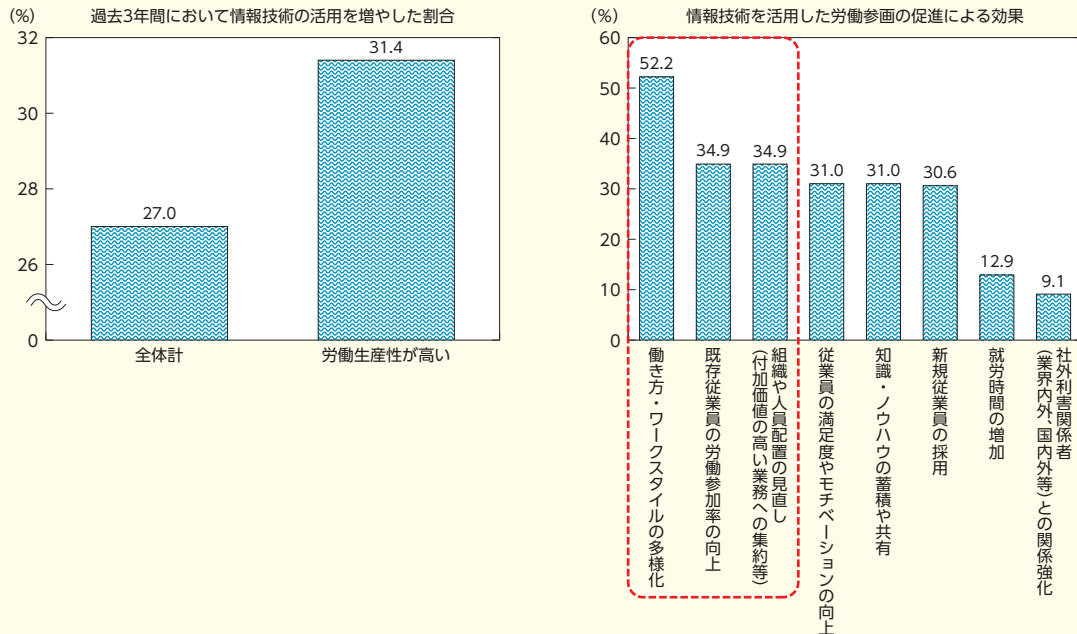
ここでは、技術革新の進行により、近年、テレワークを始めとした時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が広がっているが、その状況を確認し、供給制約下における働き方に与える影響をみていく。

●情報技術の活用は労働生産性の向上やワーク・ライフ・バランスの改善につながる可能性

まず、技術革新に伴う企業における働き方の変化の状況をみていこう。パーソナルコンピュータの普及やネットワーク技術を中心とする情報技術の発展、さらには、近年、スマートフォンやタブレット端末等のモバイルデバイスが普及するとともに、クラウドサービスや無線通信環境の整備が進んできた中で、多くの企業におけるこれまでの勤務形態であった、多くの人が同じ部屋に集まり、一緒に仕事をするという前提が変化し、時間と場所にとらわれない新たな働き方の選択肢が増加する傾向にある。第3-(3)-1図により、情報技術の活用と労働生産性との関係を見ると、約3割の企業が労働生産性の程度にかかわらず情報技術の活用を増やしており、労働生産性が高いとしている企業は全体に比べて、情報技術の活用が「増えた」とする割合が高いという特徴があることが分かる。また、情報技術の活用と労働参画との関係をも、情報技術を活用した労働参画の促進による効果は「働き方・ワークスタイルの多様化」「既存従業員の労働参加率の向上」「組織や人員配置の見直し（付加価値の高い業務への集約等）」と

第3-(3)-1図 情報技術の活用と労働生産性の関係・情報技術を活用した労働参画の促進効果

- 労働生産性が高いと考えている企業は、情報技術の活用を増やしたとする割合が高く、また、情報技術の活用は、ワーク・ライフ・バランスの改善にもつながる可能性がある。



資料出所 総務省「IoT時代におけるICT産業の構造分析とICTによる経済成長への多面的貢献の検証に関する調査研究」(2016年)、(独)労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 左図について「労働生産性が高い」は、「貴社の労働生産性(従業員一人当たりの付加価値)を、同業他社と比べた評価はどうか。」という質問に対して「高い」「どちらかといえば高い」と回答した企業についてみたもの。

いった項目の割合が高く、労働生産性の向上のみならずワーク・ライフ・バランスの改善にもつながる可能性を示唆している。

このように、情報技術を活用した働き方は今後、労働生産性の向上やワーク・ライフ・バランスの改善といった観点からも重要となる。そこで、以降では情報技術を活用した働き方の現状と課題について確認する。

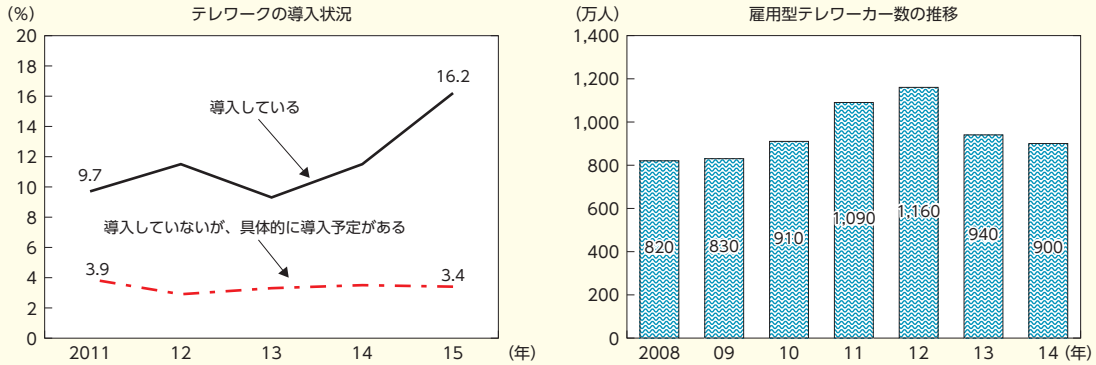
●テレワークの導入が進む中、労働時間管理などに課題

ここでは、情報技術を活用した働き方の一例として、テレワークについてみていく。まずは第3-(3)-2図で、我が国のテレワークの導入状況をみてみよう。2011年では「導入している」企業の割合は9.7%となっているが、そこから10%前後で推移し、2015年では16.2%となるなど、導入している企業が増加していることが分かる。また、雇用されながらテレワークをしている方について確認すると、2008~2014年の間でおおよそ800~1,200万人の水準で推移している。

ここでテレワークを実施している方についてより詳細にみてみよう。第3-(3)-3図により、テレワークの実施目的をみると「定型的業務の効率・生産性の向上」が43.9%と高くなっているが、そのほか「家庭生活を両立させる従業員への対応」「従業員の移動時間の短縮・効率化」「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」が、それぞれ50.9%、43.9%、31.6%となっているようにワーク・ライフ・バランスを配慮した目的の割合も高くなっていることが分かり、

第3-(3)-2図 テレワーク導入状況と雇用型テレワーカー数の推移

- テレワークを導入している企業の割合は、前年から4.7%ポイント上昇して16.2%となっている。
- 雇用されながらテレワークをしている人は、1,000万人程度で推移している。

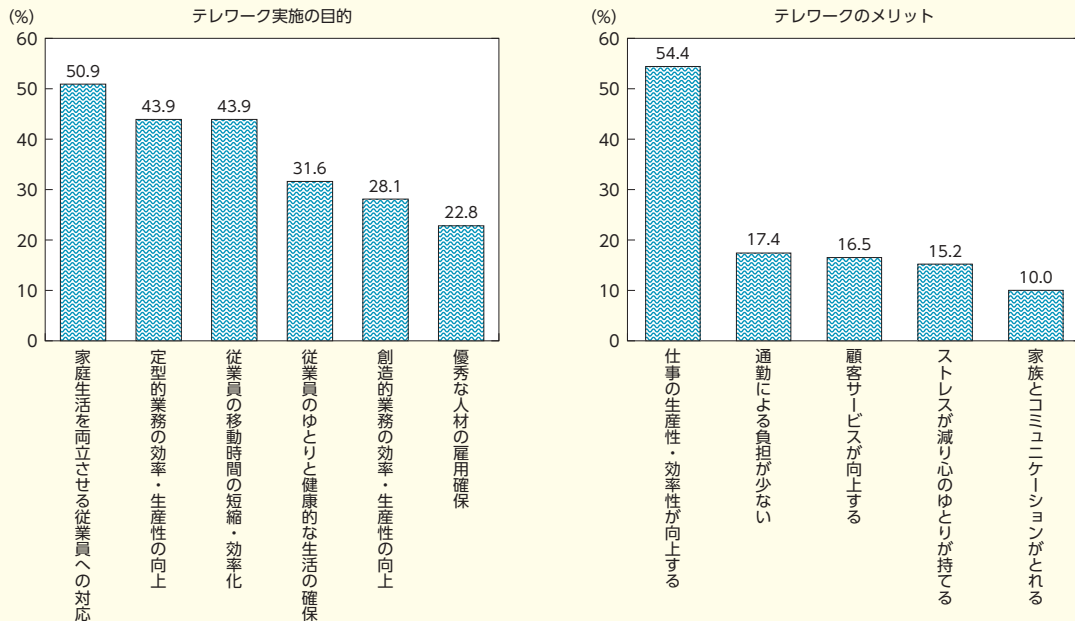


資料出所 総務省「平成27年通信利用動向調査」、国土交通省「テレワーク人口実態調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左図について、テレワークには、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークを含む。
 2) 右図について、「雇用型」とは、会社・官公庁・団体や自営業主に雇われている人、会社の社長・取締役・監査役、団体の理事・幹事などの役員の人及び派遣社員、契約社員、嘱託、パート、アルバイトとして働いている人。

第3-(3)-3図 テレワークの実施目的とメリット

- 従業員のワーク・ライフ・バランスへの配慮を目的として、テレワークを実施する企業が多い。
- テレワークのメリットとして、仕事の生産性・効率性の向上や通勤による負担の軽減が多い。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果」(2014年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

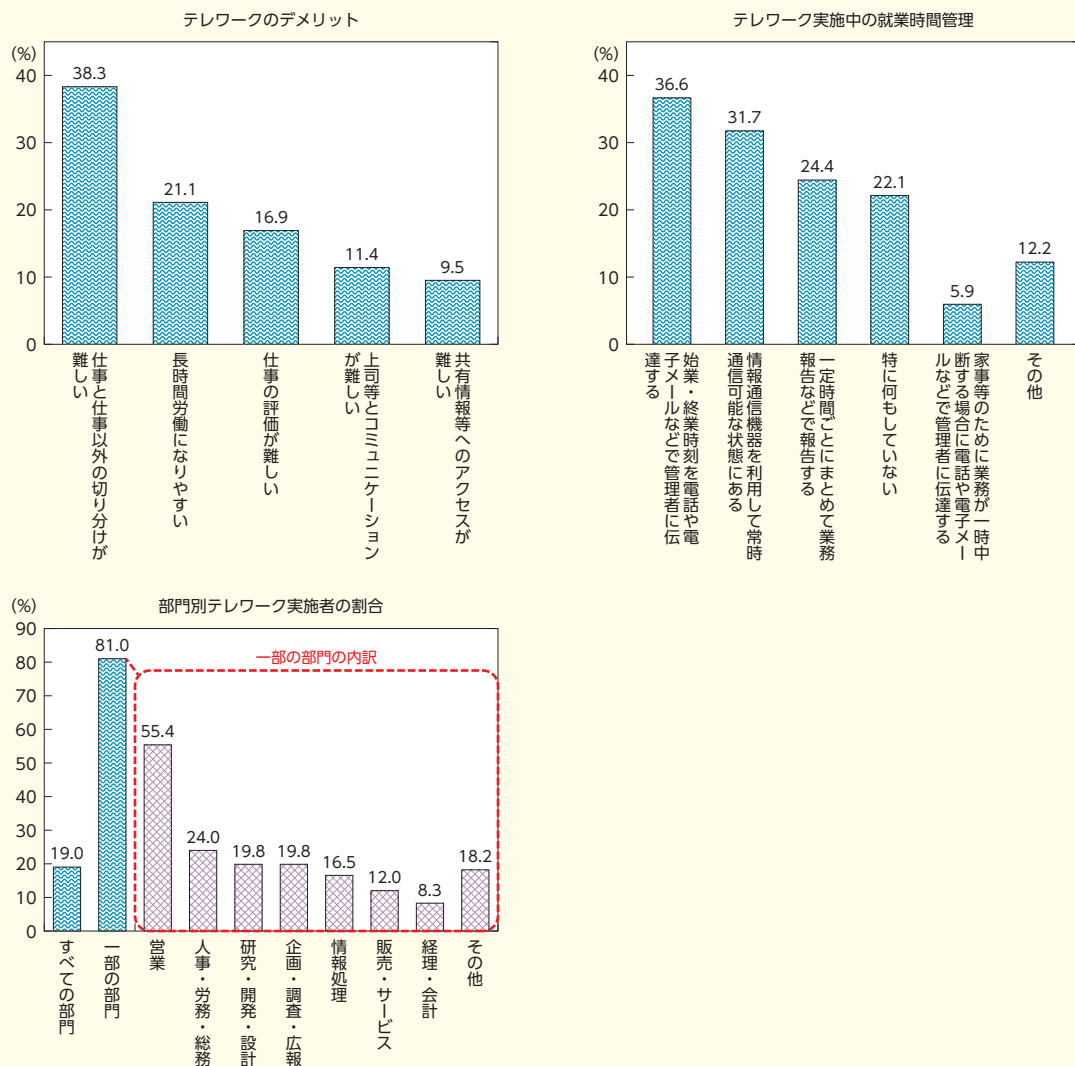
(注) 複数回答。

企業が労働生産性の向上のみならず従業員のワーク・ライフ・バランスに資する目的でテレワークを実施していることがうかがえる。右図でテレワークのメリットをみても最も大きい割合は「仕事の生産性・効率性が向上する」の54.4%となっており、次いで「通勤による負担が少ない」が17.4%、「家族とコミュニケーションがとれる」が10.0%などとなっている。このように、テレワークの実施目的と従業員のメリットはある程度一致しており、双方にメリットがある状況になっていることがうかがえる。

一方で、テレワークについての課題を第3-(3)-4図で確認してみよう。まず左上図でテレワークのデメリットとして「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」が38.3%と最も高くなって

第3-(3)-4図 テレワークのデメリット・就業時間管理・部門別実施者の割合

- テレワークのデメリットをみると、仕事と仕事以外の切り分けが難しいなど、職場にいないことに起因する点が多くあげられる。
- テレワーク実施中の就業時間管理について、始業・終業時刻の把握、定期的な業務報告を求める企業が多いが、一方で特に何もしていない企業も相当程度ある。また、すべての部門でテレワークを実施している企業は2割にすぎない。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「イノベーションへの対応状況調査」(2017年)の調査票情報「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果」(2014年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左上図、右図について、複数回答。
 2) 左下図について、テレワークを実施していると回答した企業でテレワークを実施している部門が「すべての部門」(又は「一部の部門」)と回答した割合。赤枠は「一部の部門」でテレワークを実施していると回答した企業で各部門についてテレワークを実施していると回答した割合(複数回答)。

おり、次いで「長時間労働になりやすい」が21.1%と、就業時間の管理が難しいことが考えられる。また、「仕事の評価が難しい」「上司等とコミュニケーションが難しい」についてもそれぞれ16.9%、11.4%となっている。全体的に、現に職場にいないことに起因するデメリットが目立つことに留意する必要があるといえる。この点に関して、右上図でテレワーク実施中の就業時間管理の在り方についてみると「始業・終業時刻を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」が36.6%と最も多い一方、「特に何もしていない」と答えた企業も22.1%となっている。このような状況の下、左下図でテレワークの部門別実施者の割合をみると、全ての部門で実施している割合は19.0%にとどまっており、一部の部門で実施している企業においては、営業部門が5割を超え、人事労務部門が24.0%と比較的多く実施されている一方、経理・会計部門は1割に満たないなど、部門によって導入状況に偏りがみられる。

このように、円滑なテレワークの実施に向けては労働時間管理の在り方など企業における制度の整備が課題となっている状況がうかがえる。

コラム3-5

母親が子供と離れず働ける職場作り(株式会社ママスクエア)

東京都港区の株式会社ママスクエアは、「仕事の方が母親と子どものそばに来れば、安心して働くことができる。子どものそばで働ける世の中をあたり前に。」との理念で、保育士等の資格を持つ子供を見守るスタッフが常駐する託児施設と、子育て中の母親同士がコミュニケーションをとれるカフェを併設したオフィスを展開している企業である。

この企業では、テレマーケティングやデータチェックなどアウトソーシングの仕事を中心に他の企業から受注し、主に未就学児を抱える母親を雇用して業務を行っている。オフィスに併設している託児施設を利用することができ、子供のそばで働ける安心感、シフト制など働きやすい勤務スタイル、子育てをしながら仕事をするという同じ境遇の仲間と気兼ねなく働けること等により、人手不足の業種ながらも安定して高い応募実績をあげている。従来、都心部におけるオフィスの開設が主であったが、2016年には、奈良県葛城市との連携により市内にオフィスを開設するなど、地方自治体と連携しつつ、更なる拠点の拡大に取り組んでいる。

同社へのヒアリングでは「専業主婦をしていた子育て中の母親の方が応募されてくるのですが、能力の高い方が非常に多く、無断欠勤といった仕事面でのトラブルも非常に少ない。様々な地域でニーズがあることが分かったので、子育てをしながら働きたいとの母親の想いに応えるよう頑張りたい。」とのことであった。



2 雇用によらない働き方の広がり

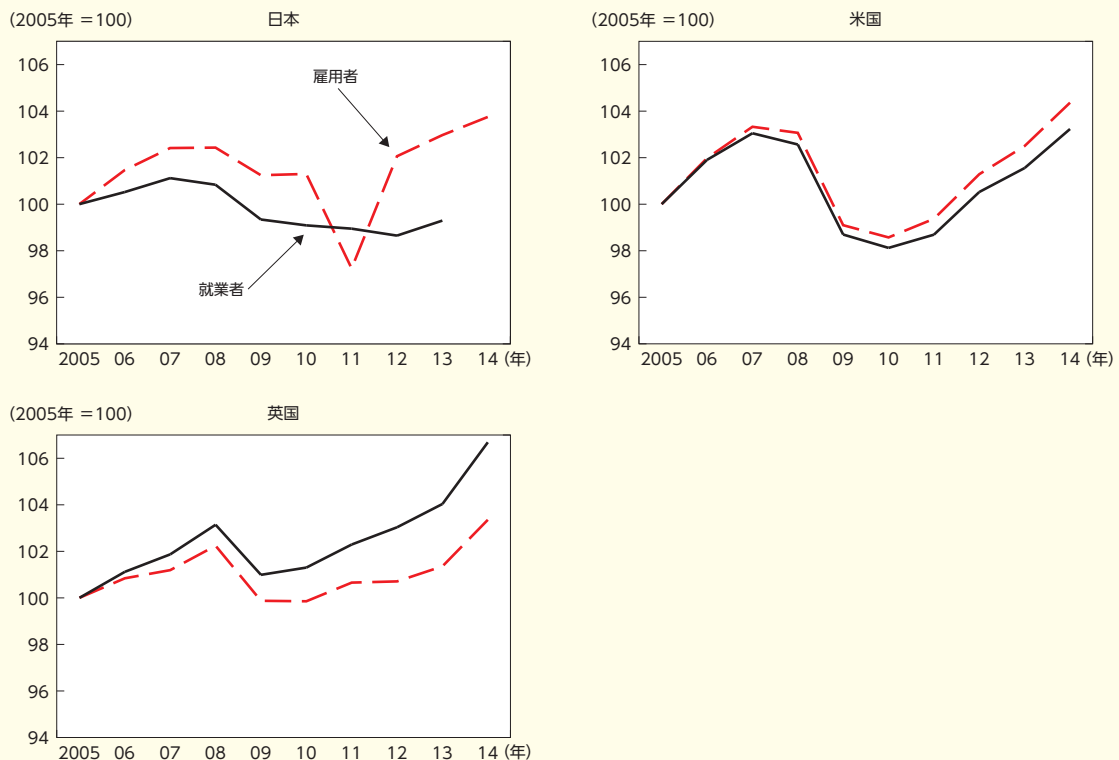
●日本は欧州と比較して雇用によらない働き方の伸びが弱い

我が国においてもテレワークなど情報技術を活用した働き方をする方が一定程度いることが分かったが、今後の情報技術の発展に伴い、このような働き方は増加することが予想される。さらに、時間や場所を自由に選択するという点で共通点がある雇用によらない働き方においても、情報技術の発展の中で、受注者が発注者に直接サービスを提供する仕組みが広がったことから、このような働き方が増加することも推測できる。この点を踏まえ、ここでは雇用によらない働き方に着目する。まず、現状を確認するため、第3-(3)-5図により、日本、米国、英国の2005年以降の就業者数と雇用者数の推移をみると、英国では、就業者数の伸びに比べて雇用者数の伸びは小さくなっている。実際、欧州では、技術職や専門職において、雇用の形をとらないで働く方の割合が増えており⁴¹、こうした雇用によらない働き方が増加していると考えられる。一方、我が国では、全体としては、雇用者数の伸びが就業者数の伸びに比べて大きくなっており、雇用によらない働き方は欧米と比較して伸びていないことが分かる。

これらの動きを詳細に確認するため、雇用によらない働き方について我が国の状況を産業別に確認する。ここでは統計データの制約により、雇用によらない働き方を、雇用者でない就業者とみなして、就業者数から雇用者数を除いた人数の動きをみることにする。第3-(3)-6図

第3-(3)-5図 雇用によらない働き方の状況（日米英）

- 我が国では、雇用者数の伸びが就業者数の伸びに比べて大きくなっており、雇用によらない働き方は伸びてない。

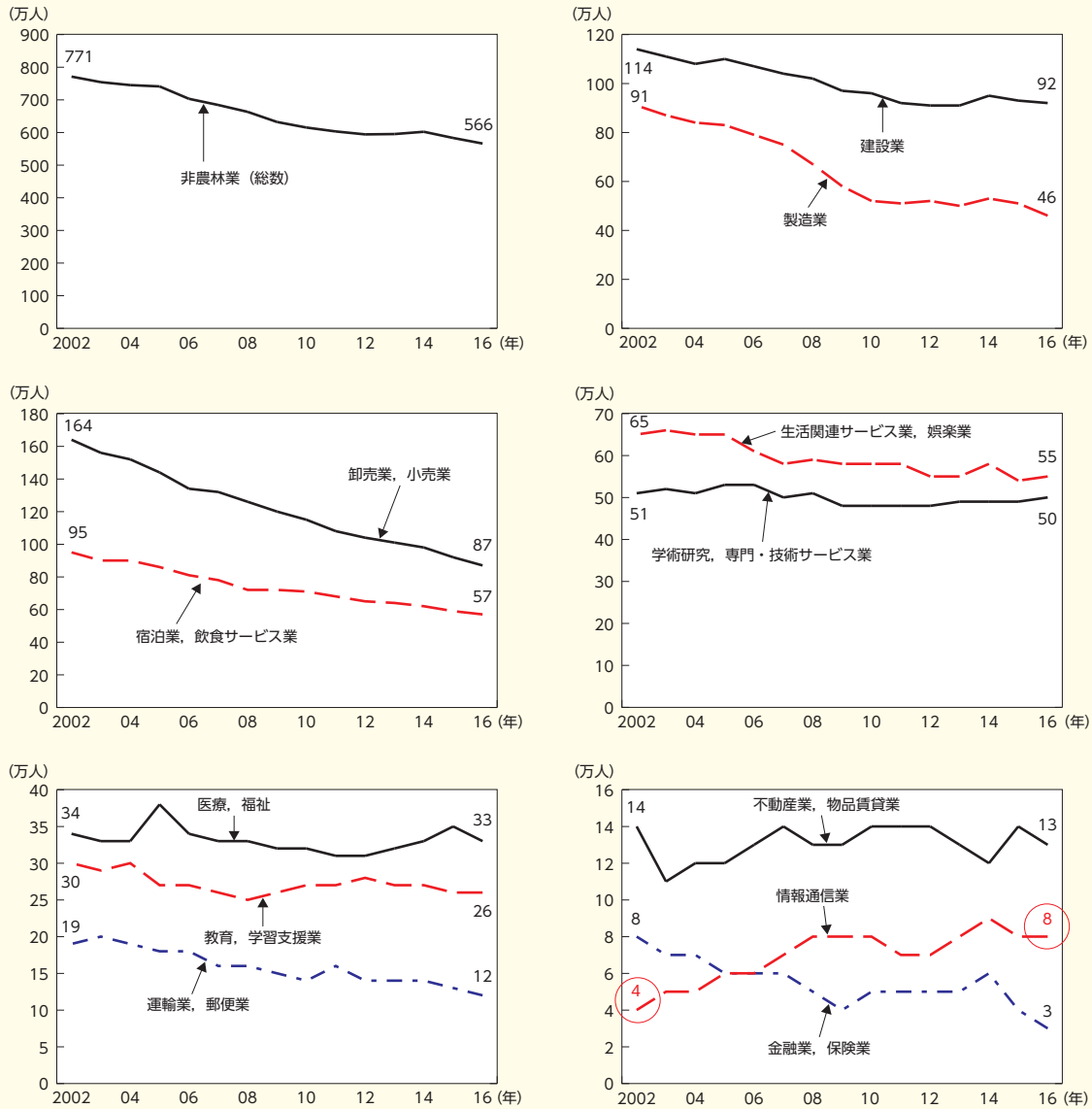


資料出所 OECD.Statをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

41 OECD(2016)POLICY BRIEF ON THE FUTURE OF WORK “Automation and Independent Work in a Digital Economy” Figure 3. Change in the share of self-employment by age and occupation in Europe

第3-(3)-6図 産業別雇用によらない働き方をする方の推移

○ 雇用によらない働き方をする方は減少しており、産業別で減少か横ばいで推移している中、情報通信業だけは増加してきている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 雇用によらない働き方をする者の人数=就業者数-雇用者数(非農林業)とした。

により我が国の状況を産業別にみると、全体の動きと同様にほぼ全ての産業で雇用によらない働き方は増加しておらず、むしろ減少傾向にある。ただし、情報通信業をみると、2002年以降増加傾向で推移しており、情報通信技術を利用することが多いと思われる業種では英国と同様に増加傾向にあることが分かる。そこで、我が国の今後の動向を確認する観点も含め、情報通信技術を活用した働き方に注目して見ていくこととする。

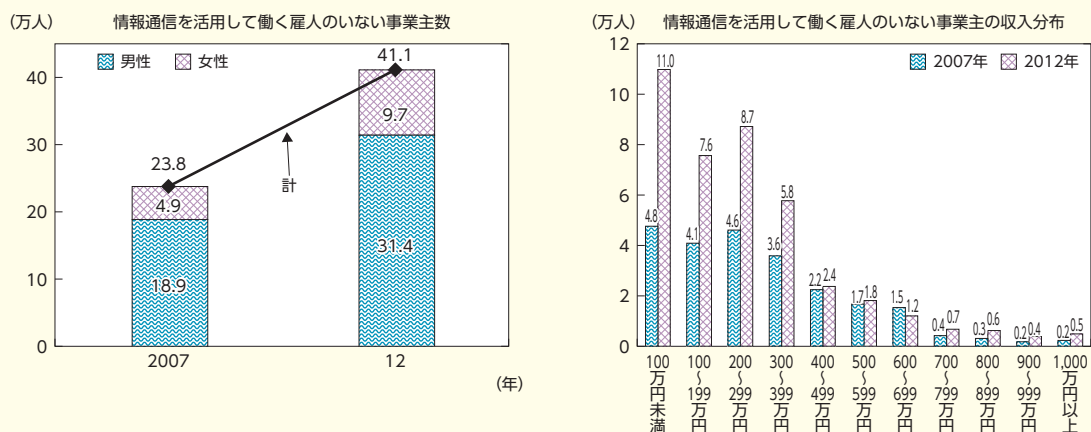
●雇人がおらず情報通信を活用して働く者は増加している

情報通信を活用した雇用によらない働き方については、様々なものが存在するが、いくつかの調査を基にその状況を整理してみよう。まず、第3-(3)-7図により情報通信を活用して働く雇人のいない事業主の状況をみると、2012年で男性が31万人、女性が10万人と男性の方が多くなっており、ともに2007年から増加している。一方で、収入分布をみると、100万円未満の層が最も多く、300万円未満の層が相対的に多い一方、年収1,000万円以上の層も一定程度存在している等、多様な状況にあることが分かる。続いて、このような雇用によらない働き方を選んだ方の満足度の状況をみてみよう。第3-(3)-8図にあるとおり、現在の働き方について約半数の方が「満足している」「やや満足している」と回答している。さらに、満足している理由についてみると「自分のやりたい仕事自由选择できるため」と回答した方が約6割と最も多くなっている。一方、不満足な理由をみると、「収入面（昇給なし・不安定等）」が最も多く、次いで「スキルアップや成長ができないため・将来の展望がもてないため」と回答する方の割合が高くなっている。

このように、雇用によらない働き方については、雇われて働く場合に比べると働き方の自由度の観点でメリットがあると感じる者が多い一方で、収入面など保障が少ない等の不安定な働き方である等の課題もみられる状況にある。

第3-(3)-7図 情報通信を活用して働く雇人のいない事業主数の推移と収入分布

- 情報通信を活用して働く雇人のいない事業主数は男女とも増加している。
- 収入が低い300万円未満の層が相対的に多い一方、年収1,000万円以上の層も一定程度存在しており、多様な状況にある。

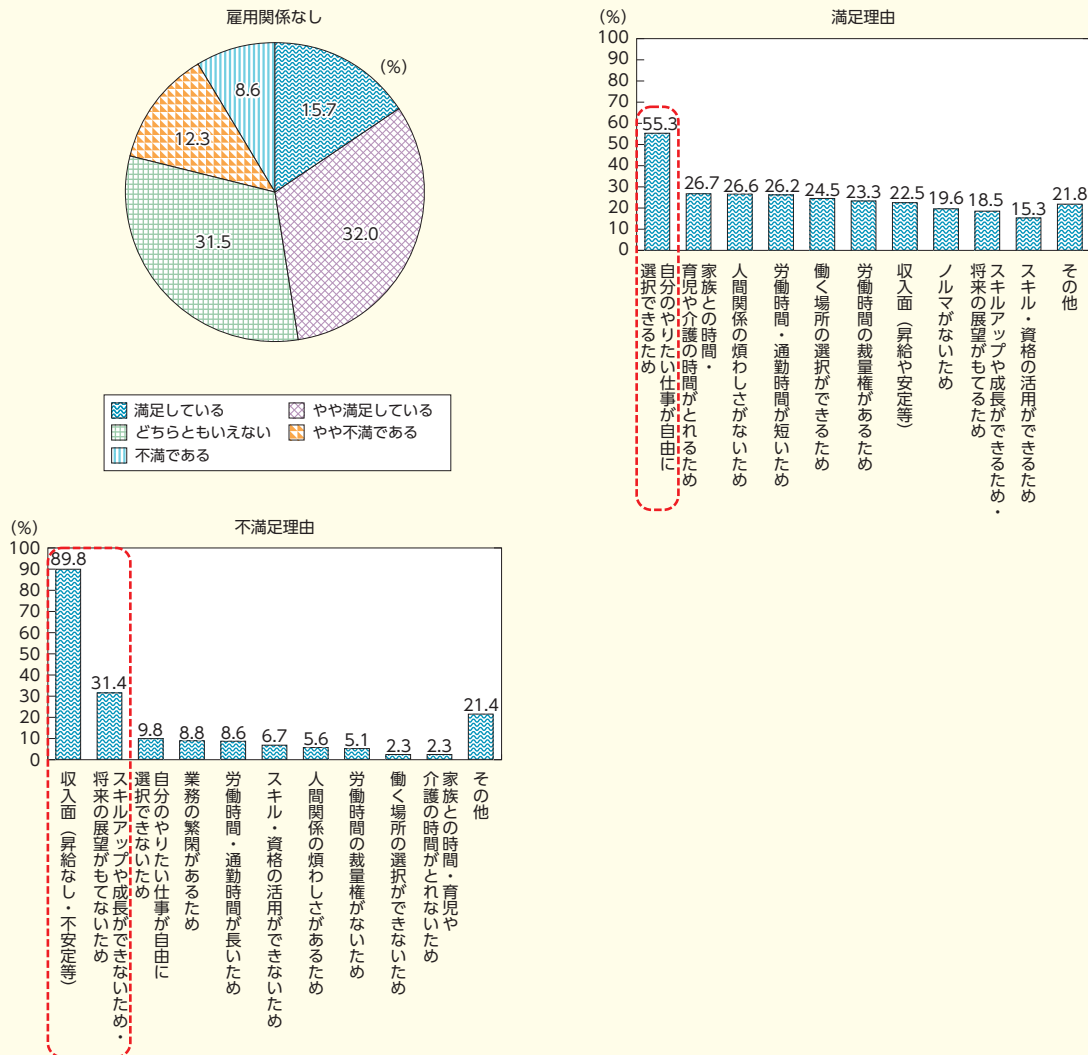


資料出所 総務省統計局「平成19年就業構造基本調査」「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 情報通信を活用して働く雇人のいない事業主とは、情報通信を活用しフリーランサーとして働くことが可能と考えられる技術者及び事務職であり、具体的にはデザイナー、建築技術者、ソフトウェア作成者等が含まれる。

第3-(3)-8図 雇用によらない働き方の満足度とその理由

- 雇用によらない現在の働き方について、約半数の方が満足している。
- 満足理由について、自分のやりたい仕事自由选择できると回答した方が多くなっている一方、不満理由について、収入面や将来の展望がもてないことをあげる方が多い。



資料出所 みずほ情報総研(株)「新たな産業構造に対応する働き方改革に向けた実態調査」(2016年度産業経済研究委託事業)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 雇用関係なしについて、土業や自営業のみの就業者を除く。
 2) 右上図、左下図は複数回答。

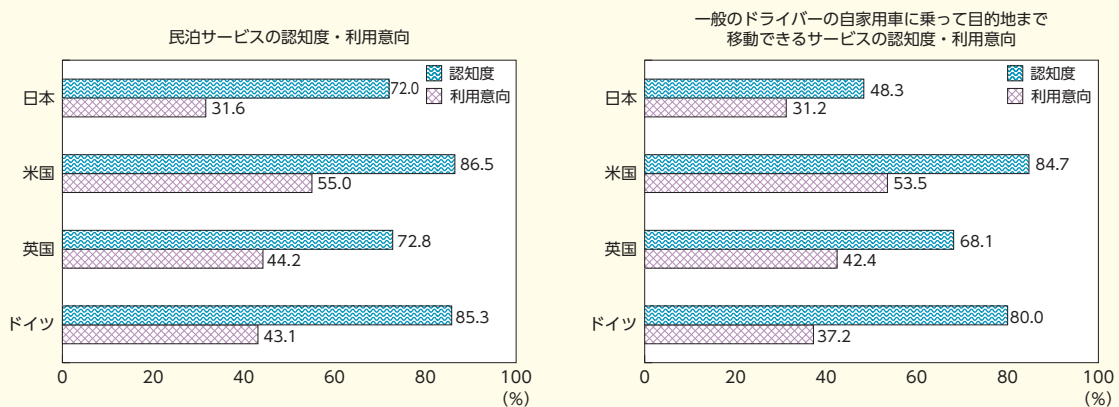
●シェアリングエコノミーの市場規模は世界各国で拡大

米国などで雇用によらない働き方が拡大している背景の一つとして、欧米を中心に広がりを見せるシェアリングエコノミーの市場があると考えられる。2016年11月にまとめられた内閣官房情報通信技術(IT)総合戦略室「シェアリングエコノミー検討会議中間報告書」によれば、現在のシェアリングエコノミーは、不特定個人がサービスを提供し、不特定多数の個人がサービスを楽しむことが基本であること、プロではないサービス提供者がマッチングプラットフォームを提供する者(以下「シェア事業者」という。)を通じてサービスを提供する形態となっていること、事後評価の仕組みを活用していること等の特徴を有するとされている。代表的なものとして、住宅を活用した宿泊サービスを提供する「民泊サービス」や「一般のドライバーの自家用車に乗って目的地まで移動できるサービス」などが登場している。ここで、現在の我

が国におけるシェアリングエコノミーの認知度はどうなっているか、他国と比較して状況をみてみよう。第3-(3)-9図をみると「民泊サービス」「一般のドライバーの自家用車に乗って目的地まで移動できるサービス」のいずれの認知度も我が国が最も低い状況であり、利用意向についても同様の状況であることが分かる。しかし、今後、我が国においてもシェアリングエコノミーの認知度の高まりやサービスの内容によっては、雇用によらない働き方も広がるのではないかと推測される。実際に、シェアリングエコノミーの市場規模を第3-(3)-10図でみると、各国合計の市場規模は2013年の150億ドルから、2025年には3,350億ドルまで拡大することが予測されている。我が国の市場規模についても、2014年度の233億円から2020年度の600億円までに拡大することが予測されており、このような点からも我が国で今後雇用によらない働き方が広がっていくことが示唆される。

第3-(3)-9図 シェアリングエコノミーサービスに関する認知度・利用意向

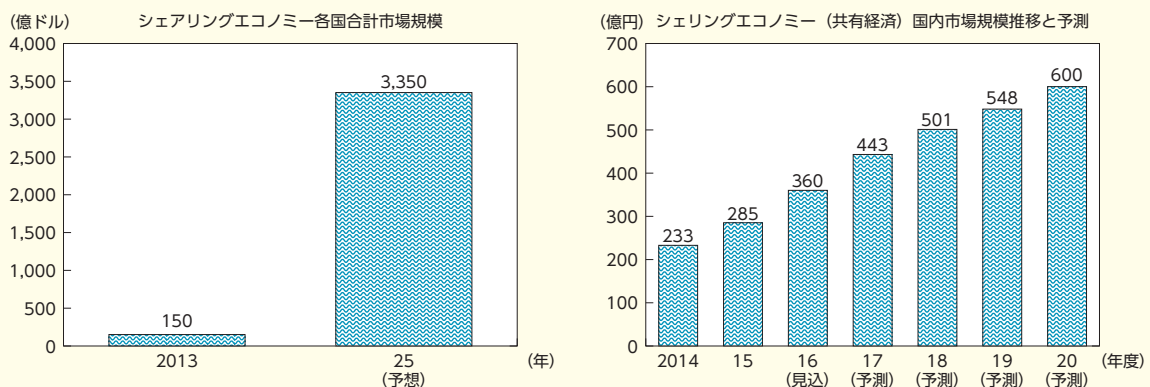
- 我が国におけるシェアリングエコノミーサービスの認知度・利用意向は他の国と比較して下回っている。



資料出所 総務省「IoT時代における新たなICTへの各国ユーザーの意識の分析等に関する調査研究」(2016年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

第3-(3)-10図 シェアリングエコノミー各国合計及び国内市場規模の推移と予測

- シェアリングエコノミーの各国合計の市場規模は、2013年の150億ドルから2025年の3,350億ドルまで拡大すると予測されている。
- 我が国の市場規模についても、2014年度の233億円から2020年度の600億円までに拡大することが予測されている。



資料出所 (株)矢野経済研究所「シェアリングエコノミー(共有経済)市場に関する調査」(2016年)、PwC「The sharing economy - sizing the revenue opportunity」(2015年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 右図について、サービス提供事業者売上高ベース。数値について、見込値、予測値は2016年7月現在。

●日米ともに情報技術を活用した時間や場所にとらわれない働き方に魅力を感じる者の割合は高い

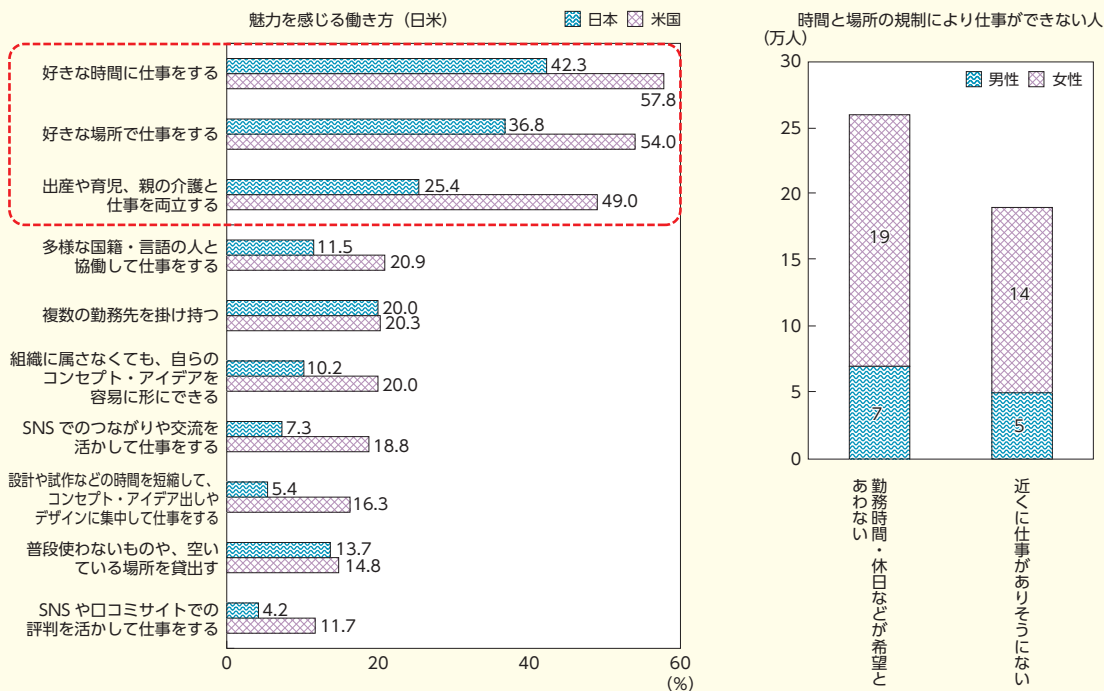
前述したように、雇用によらない働き方が増加することが推測されるが、働く方はこのような働き方についてどのような意識を持っているのだろうか。そこで、シェアリングエコノミーを始めとした新しい働き方についての働く方の意識について日米で比較しながらみてみよう。

第3-(3)-11図の左図で、情報技術の進行を通じた新しい働き方について、魅力を感じるかを日米で比較したところ、全ての項目で米国が我が国を上回っている結果となっており、働く側の意識は米国と比べると、我が国の方が慎重になっていることが分かる。一方で、回答を個別にみると「好きな時間に仕事をする」「好きな場所で仕事をする」「出産や育児、親の介護と仕事を両立する」を回答する者の割合が多くなっており、時間や場所にとらわれない働き方について我が国においても一定のニーズがあることがうかがえる。

実際、我が国において、時間と場所の制約により仕事ができない方々が一定程度存在しており、特にこのような層にとってはシェアリングエコノミーを始めとした新しい働き方についてニーズが高いと考えられる。右図で、時間と場所の制約により仕事ができない人を「勤務時間・休日などが希望とあわない人」（時間による制約）と「近くに仕事がありそうにない人」（場所による制約）の合計と定義すると、2016年で男女合わせて45万人存在していることが分かる。一方、第3-(3)-12図でシェアリングエコノミーの働き方の米国の一企業の例をみると、週当たりの稼働時間は12時間以下、稼働時間帯は不定期とする方がそれぞれ半数以上となって

第3-(3)-11図 魅力を感じる働き方(日米)と時間と場所の制約により仕事ができない方の状況

- 日米ともに好きな時間・場所で仕事をする働き方や育児・介護と両立する働き方に魅力を感じている者が多い。
- 時間と場所の制約により仕事ができない方が、2016年で合わせて45万人存在している。

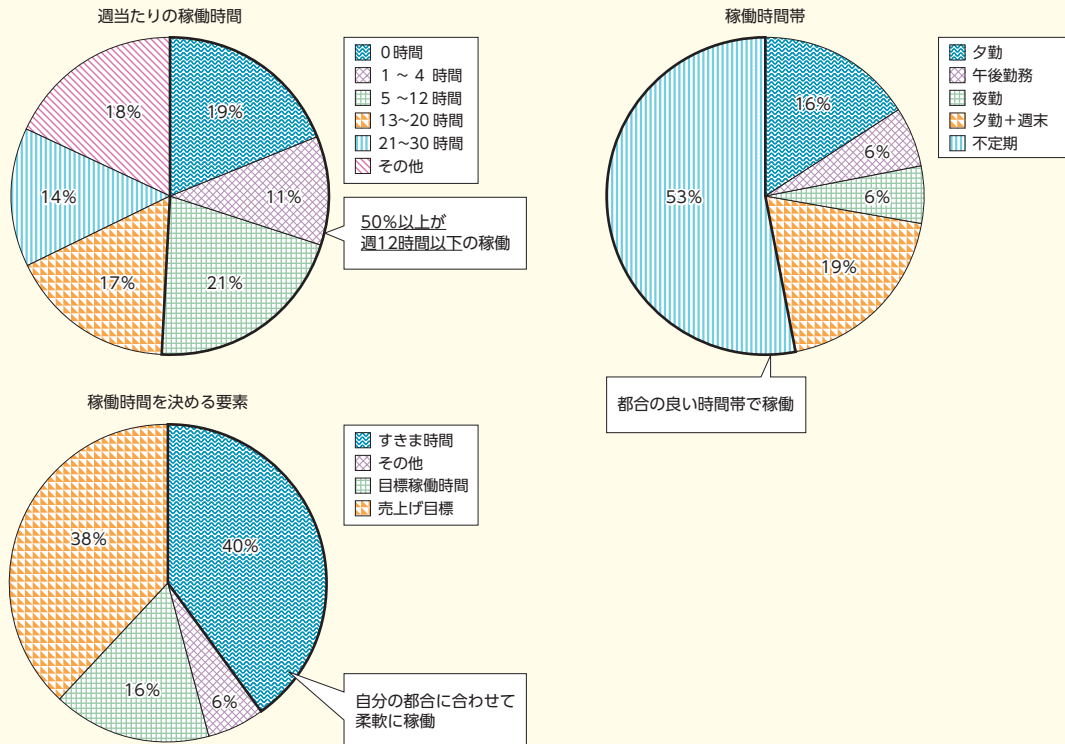


資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」「ICTの進化が雇用と働き方に及ぼす影響に関する調査研究」(2016年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 左図は、「テレワークやシェアリングエコノミー、デジタルアプリケーション等の普及によって、多様な働き方が選択できるようになると期待されているが、あなたはどのような働き方に魅力を感じますか。」という就労者への質問に対する回答の割合。複数回答。

第3-(3)-12図 シェアリングエコノミーの働き方の米国の一企業の例

○ 週当たりの稼働時間は「週12時間以下」が51%、稼働時間帯は「不定期」が53%、稼働時間を決める要素は「すきま時間」が40%となっており、自分の都合に合わせて柔軟な働き方をしている。



資料出所 Uber Japan (株)から提供いただいたデータをもとに、厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

おり、また、4割が稼働時間を決める要素として「すきま時間」であることをあげており、多くの方が時間にとらわれない柔軟な働き方をしていることがうかがえる。

以上のように、情報技術の進行によって、シェアリングエコノミーなど時間や場所にとらわれない働き方が広がることは、上記の理由で働くことのできなかつた方の就労を可能とするとともに、ワーク・ライフ・バランスが実現した働き方を希望する方にとっても新たな選択肢を提供する可能性がある。

●シェアリングエコノミーサービスに従事している方の実態を踏まえた支援の在り方について検討が必要

第3-(3)-13表によると、シェアリングエコノミーが進行している欧米においては、シェア事業者との間で労働者性をめぐり裁判になっている例⁴²もみられている。2016年6月に欧州委員会がとりまとめたアジェンダのなかでは、労働者との雇用関係について「ある者がプラットフォーム(シェア事業者)の従業員であると考えうるかどうかについて判断する場合、プラットフォームに対する従属関係、労働の性質、報酬といった基準を考慮することになるであろう。」と指摘した上で「加盟各国は、シェアリングエコノミーのイノベティブな性質を考慮しつつ、

42 英国において、2016年10月にロンドン雇用審判所は、シェア事業者が提供している配車アプリを利用してサービスを提供しているハイヤードライバーについて、当該シェア事業者が同配車サービスの提供に中心的な役割を負っているとして、労働者(worker)に該当する旨の判断を示した。

第3-(3)-13表 シェアリングエコノミー下での労働者性を巡る議論(米国・英国・ドイツ・フランス)

米国	・運転手の労働者性や病欠時の保障、医療保険等の手当等をめぐりカリフォルニア州やマサチューセッツ州、イリノイ州などでシェアリング事業者を提訴。
英国	・運転者2人が、シェアリング事業者に対して「従業員」としての身分保障を求めて裁判を提訴。
ドイツ	・提供サービスが旅客運送法に基づいておらず、タクシー業界等から競争阻害的であるとして複数の都市で訴訟が発生。
フランス	・運転手を被用者として扱うよう求める民事訴訟と、不法就労行為を訴える刑事告訴の2件の裁判が提起。 ・運転手がシェアリング事業者と同運転手の間に雇用関係があることを主張しパリ労働裁判所に提訴。

資料出所 経済産業省「第2回「雇用関係によらない働き方」に関する研究会」資料をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

国内の雇用制度の評価を行うべきである。」と指摘している。我が国においても、今後、シェアリングエコノミーサービスの進行の状況に応じて、シェア事業者との雇用関係等労働面の問題についても検討が必要となると考えられる。

実際、米国において一般のドライバーの自家用車に乗って目的地まで移動できるサービスを提供している事業者におけるドライバーを例にとると、約5割が18歳未満の子を持つ育児中の方であり、他は学生などとされている。また、7割弱の方が、副業があり、約5割の方が1週間のうち、運転時間が10時間以下となっており、これのみでは十分な収入は得られないという状況がうかがえる。一方、我が国におけるシェアリングエコノミーサービスを活用して働く方の状況については十分に把握されていないことから、その実態を把握する必要がある。

先に述べたとおり雇用によらない働き方については、働き方の自由度の観点でメリットがあると感じる方が多い一方で、収入が保証されなかったり、労働法による労働者の保護の対象にならなかったりするなどの不安定な面もある。実態としては雇用労働者と変わらないのに、社会保険料負担や労働法の規制を逃れるために、企業が働く方に対して雇用によらない働き方を強いるおそれもあるとの議論⁴³もある。我が国でシェアリングエコノミーを活用した働き方が広がった場合、実態の把握と併せて、収入面の確保やスキルアップ等、こうした働き方を行う方の実態を十分に踏まえた支援の在り方についても検討の必要があると考えられる。

●技術革新に伴い時間と場所にとらわれない柔軟な働き方が増えていくことが予想される

本節では、技術革新に伴う働き方の変化として、情報技術の活用と労働生産性や労働参画の関係やテレワークの状況、情報通信を活用した雇用によらない働き方や新しい働き方であるシェアリングエコノミーの状況を見てきた。

情報技術を活用することで、これまでみてきたようなワーク・ライフ・バランスの改善が期待できる一方で、新しい働き方については課題もみられるため、実態を十分に把握し、それを踏まえた支援の在り方などの検討が求められる。

43 経済産業省「「雇用関係によらない働き方」に関する研究会の報告書」(2017年3月)においても、労働法の適用や社会保険料の負担を回避するために、実質は労働者であるのに労働者とみなさないことによって、本来受けられるべき保護を働き手が受けられないという事態が生じないようにすべきことは当然であり、そのような形で「雇用によらない働き方」が悪用されることのないようにしなければならない旨報告されている。